

# 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 efektifitas 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 (2017) 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, 2017).

PT Ananta Widhya Husadha yang terletak di kabupaten Badung. PT Ananta Widhya Husadha merupakan salah satu jasa pelayanan kesehatan yang terus berusaha untuk bisa menjawab tuntutan dan kemauan masyarakat akan produk maupun jasa yang ditawarkan perusahaan kepada para konsumen. PT Ananta Widhya Husadha selalu memberikan pelayanan kesehatan di berbagai wilayah Bali. Dengan semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan, perusahaan harus mampu meningkatkan keterampilan dan inovasi para pegawainnya, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pimpinan pada PT Ananta Widhya Husadha 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. Selain penurunan produktifitas kerja, masalah distribusi alat pendukung yang kurang memadai turut memiliki andil dalam pencapaian target perusahaan. Serta kurangnya karyawan dan menjadikan target perusahaan tidak terpenuhi. Adapun target dan realisasi pendapatan pada PT Ananta Widhya Husadha periode tahun 2021 disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Pendapatan Pada PT Ananta Widhya Husadha**  
**Periode Tahun 2021**

No.	Bulan	Pendapatan		
		Target (jutaan Rp.)	Realisasi (jutaan Rp.)	Persentase Realisasi
1	Januari	50.000	41.170	82,34
2	Februari	50.000	44.170	88,34
3	Maret	50.000	44.070	88,14
4	April	50.000	47.160	94,32
5	Mei	50.000	41.660	83,32
6	Juni	50.000	41.400	82,80
7	Juli	50.000	43.730	87,46
8	Agustus	50.000	41.340	82,68
9	September	50.000	45.500	91,00
10	Oktober	50.000	42.200	84,40
11	Nopember	50.000	48.500	97,00
12	Desember	50.000	50.083	100,17
<b>Jumlah</b>		<b>600.000</b>	<b>530.983</b>	<b>88,50</b>

Sumber: PT Ananta Widhya Husadha (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa pendapatan setiap bulan pada tahun 2021 berfluktuasi. Pencapaian target cukup bervariasi walaupun variasinya tidak begitu tajam, beberapa telah mencapai target namun sebagian besar belum mencapai target. Penetapan target pendapatan pada PT. Ananta Widhya Husadha adalah target dalam setahun yaitu sebesar Rp. 600.000.000.000,-, sedangkan penentuan target bulanan dilakukan dengan membagi rata target tahunan. Dari pendapatan yang hanya mencapai 88,50

persen dari target yang telah ditentukan memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan PT. Ananta Widhya Husadha belum cukup baik. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut harus segera dibenahi agar karyawan pada PT. Ananta Widhya Husadha di tahun berikutnya dapat memberikan kinerja yang baik dengan pencapaian target yang terpenuhi, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan (Huda dan Abdullah, 2022). Pimpinan merupakan ujung tombak dalam perusahaan menentukan langkah. Menurut Robbins dan Coulter (2017) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya tujuan-tujuan. Kepemimpinan lebih mendasarkan pada sebuah iktikad untuk melakukan peran mempengaruhi dan mengarahkan secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Tanggung jawab pemimpin adalah memberikan jawaban secara arif, efektif, dan produktif atas berbagai permasalahan dan tantangan yang dihadapi zamannya, yang dilakukan bersama dengan orang-orang yang dipimpinnya. Untuk itu setiap pemimpin perlu memenuhi kompetensi dan kualifikasi tertentu. Semua pihak dalam organisasi terutama pemimpin memainkan peran penting dalam memajukan sumber daya manusia yang mereka miliki untuk mencapai keunggulan kompetitif. Kepemimpinan selain dapat memberikan motivasi dan rasa nyaman kepada karyawannya, juga dapat membuat karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya (Andayani, 2018).

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan pada PT Ananta Widhya Husadha menyangkut masalah kepemimpinan dapat dilihat dari indikator *Delegating* (mendelegasikan).

Hal ini tercermin dari pimpinan yang kurang berpartisipasi dalam operasional perusahaan. Hal ini tercermin dari kurangnya pendelegasian wewenang dari manajer kepada karyawan sehingga setiap penyelesaian masalah harus menunggu manajer. Selain itu manajer bertindak terlalu tegas tanpa melihat proses yang sedang berlangsung dilapangan sering kali membuat karyawan yang sedang melakukan aktivitas dengan sungguh-sungguh merasa kecewa dan kurang bersimpati dengan manajer. Lambat laun tentu saja akan memunculkan konflik antara karyawan dan manajer yang dapat mengakibatkan kinerja akan terhambat.

Kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2022), Haqiqi, dkk (2022), Huda dan Abdullah (2022), Lestari, dkk (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan yang ada maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Andayani (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sugiharto dan Subroto (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi (Harahap dan Siregar, 2022). Menurut Handoko (2017) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai 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. Motivasi menurut Hariandja, (2017) 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.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan pada PT Ananta Widhya Husadha menyangkut masalah motivasi dapat dilihat pada indikator 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. Karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja juga terlihat dari kurangnya keinginan untuk maju dan mengembangkan *skill* yang dimiliki karyawan.

Motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Feblin, dkk (2022), Haqiqi, dkk (2022), Ningsih, dkk (2022), Susyana (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianry, dkk (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

Harahap dan Siregar (2022) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy* (Fauziyyah dan Rohyani, 2022). Menurut Bandura (2017) *self efficacy* adalah *belief* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. Baron dan Byrne (2017) 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 pegawai yang memiliki *self efficacy* yang positif tentu akan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan pada PT Ananta Widhya Husadha 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 sering kali tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki. Sebagian besar karyawan kurang termotivasi dengan tantangan baru dan hanya berkutat pada zona nyaman yang saat ini mereka tempati saja. Artinya karyawan kurang yakin dengan kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan yang dituntut menggunakan teknologi yang kekinian. Hal ini dapat akan berdampak disaat karyawan memiliki banyak pekerjaan dalam pelayanan kepada pasien menjadi kurang cepat karena karyawan belum cukup mampu untuk menggunakan teknologi

atau media elektronik yang mengakibatkan pekerjaan diserahkan ke karyawan lain sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat, selain itu kurangnya keyakinan karyawan dalam menyelesaikan suatu permasalahan baik individu ataupun kelompok. Bahkan karyawan cenderung kurang mampu dalam mengatasi penurunan kinerja.

*Self efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto (2021), Arista, dkk (2022), Susyana (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat *self efficacy* karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Lestariningsih (2021), Fauziyyah dan Rohyani (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ananta Widhya Husadha”.

## 1.2 Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ananta Widhya Husadha?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ananta Widhya Husadha?
- 3) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ananta Widhya Husadha?

### 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 terhadap kinerja karyawan pada PT Ananta Widhya Husadha.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ananta Widhya Husadha.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Ananta Widhya Husadha.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat, antara lain sebagai berikut:

#### 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan dimasyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

#### 2) Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Ananta Widhya Husadha.

## 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, 2017).

Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. 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 kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2017). Locke dan Latham (2017), mengatakan

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

Kusuma (2017) 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, motivasi dan *self efficacy* sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya. Gomez-Minambres *et al*, (2017) mengatakan 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.

## **2.1.2 Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2017) 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 (2017) 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 (2017) 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 (2017) 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 (2017), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan menurut Sandy (2017) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2017) 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, 2017).

Menurut Bangun (2017), 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 (2017) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan

tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode terakhir. Thamrin (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas.

Berdasarkan berbagai pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan proses pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara terencana dalam kurun waktu tertentu.

## 2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira (2017) 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, 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.

## 3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2017), penilaian kinerja dapat dimanfaatkan manajemen untuk:

- a. Mengelola operasi karyawan secara efektif dan efisien melalui permotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu mengambil keputusan yang bersangkutan dengan karyawannya seperti promosi, pemberhentian, mutasi.

- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

#### 4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2017) 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.

### 2.1.3 Kepemimpinan

#### 1. Pengertian Kepemimpinan

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukan posisi pimpinan dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau saran, dan mengarahkan organisasi dengan cara membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal. Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas yang berkaitan dengan tugas para karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu (Bernadine dan Supardo, 2017).

Menurut Hasibuan (2017) pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, pemimpin (*leader*) adalah orang yang membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, berkomitmen dan setia melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya didalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Gorda, 2017).

Menurut Tohardi (2017) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasikan dalam usaha menentukan tujuan dan pencapaiannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kepemimpinan adalah cara untuk seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dengan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan diartikan sebagai pelaksana otoritas dan pembuat keputusan dan inisiatif untuk bertindak dalam rangka mencapai jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama dan aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi (Thoha, 2017). Kepemimpinan adalah suatu proses penggunaan pengaruh positif terhadap orang lain untuk melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah prilakunya (Wexley dan Yukl, 2017).

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sifat atau karakter, atau kegiatan atasan atau pimpinan untuk mempengaruhi perilaku karyawan secara positif, membimbing dan mengarahkan agar bekerja dengan lancar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian dikatakan pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang dengan cara memimpin, membimbing dengan aturan sehingga mereka bersedia, berkomitmen dan setia melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi perusahaan menurut Gorda, (2017) yaitu:

a. Fungsi kepemimpinan sebagai inovator

Sebagai inovator pemimpin mampu mengadakan inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, system manajemen yang efektif dan efisien.

b. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator

1) Mampu menyampaikan maksud dan tujuan dan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian dikalangan mereka.

2) Pemimpin harus mampu menanami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan orang lain.

c. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator

Sebagai motivator, pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijakan yang mengarah kepada upaya mendorong karyawan untuk melaksanakan sesuatu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang mampu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

Sebagai kontroler (pengendali), pimpinan melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya perusahaan maupun didalam pelaksanaan rencana dan program kerja perusahaan, sehingga mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

### 3. Syarat-syarat Pemimpin

Menurut Sutarto (2018) syarat-syarat untuk dapat menjadi pemimpin adalah sebagai berikut:

- a. Kecerdasan (*intelligence*)
- b. Bersemangat (*enthusiasm*)
- c. Berpengaruh (*dominance*)
- d. Percaya diri (*self-confidence*)
- e. Peran serta dan kebersamaan social (*social euilitarianism*).

### 4. Indikator Kepemimpinan

Menurut Robbins (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. *Telling* (memberi tahu) yaitu kemampuan yang dimiliki pimpinan untuk memberi tahu anggota apa yang harus mereka kerjakan.
- b. *Selling* (menjual) yaitu kemampuan yang dimiliki pimpinan untuk menjual atau memberikan ide-ide kepada anggota.
- c. *Participating* (partisipasi) yaitu kemampuan yang dimiliki pimpinan untuk ikut berpartisipasi dengan anggota.
- d. *Delegating* (mendelegasikan) yaitu kemampuan yang dimiliki pimpinan untuk mendelegasikan tugas kepada anggota.

#### 2.1.4 Motivasi

##### 1. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) 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 puaslah orang itu. Jika tidak, maka orang itu masih dalam ketegangan (tension). Robbins (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah 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.

Martoyo (2017) 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. Sering kali manusia beranggapan bahwa seseorang yang terlihat sibuk adalah orang motivasinya tinggi. Padahal mungkin saja ia karyawan yang sering melarikan diri dari kekurang 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.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas 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. Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Heidjarachman dan Husnan (2017), jenis motivasi yaitu:

### **a. Motivasi Positif**

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah atau imbalan dalam wujud pemberian tambahan uang atau penghargaan.

### **b. Motivasi Negatif**

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan. Pada jenis motivasi negatif, apabila seorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan kita akan memberitahu bahwa ia mungkin akan kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

## **3. Bentuk-Bentuk Motivasi**

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bersama demi tercapainya tujuan bersama ini dapat digolongkan menjadi 2 bentuk. Menurut Gitosudarmo (2017) dua bentuk motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.
- b. Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

#### **4. Metode Motivasi**

Menurut Suwatno dan Priansa (2018) terdapat dua buah metode dari motivasi, yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) yaitu motivasi baik secara materiil maupun non materiil yang diberikan langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya kepuasan. Pemberian motivasi langsung ini bisa dalam bentuk ucapan, pujian, tunjangan hari raya, bonus ataupun bintang jasa.
- b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*) yaitu pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas agar karyawan senang, betah dan bersemangat dalam bekerja. Misalnya dengan menyediakan mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang nyaman dan tenang, penempatan yang tepat, dan lain-lain, sehingga dapat merangsang karyawan untuk bekerja dengan semangat dan meningkatkan produktivitas kerja

#### **5. Indikator Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2017) 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.

### 2.1.5 *Self Efficacy*

#### 1. Pengertian *Self Efficacy*

Bandura (2017) 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 (2017) 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 (2017) 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 *efficacy* yang terbesar karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu berupa keberhasilan atau kegagalan.

Menurut Chamariyah (2017) *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 (2017) 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, 2017).

Menurut Philip dan Gully (2017) *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.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas 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 *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2017) 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 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 stress dan kecemasan yang tinggi pula.

### **3. Indikator *Self Efficacy***

Menurut Jones (2017) 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.

## **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, motivasi dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT Ananta Widhya Husadha. Adapun penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

1. Saputri dan Andayani (2018) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi 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 kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Dewi (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Front Office Department di Padma Resort Legian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kepemimpinan dan disiplin 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 kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Huda dan Abdullah (2022) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja yang di Mediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Harper Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa, motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper 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 kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

4. Lestari, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Integrasi Logistik Cipta Solusi (ILCS). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif 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 terhadap kinerja karyawan.
5. Sugiharto dan Subroto (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Pada CV. Mitra Mandiri *Machinery Parts and Supplier*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja 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 terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

1. Julianry, dkk (2017) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi. Untuk variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. 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.

2. 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.
3. 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.

4. Haqiqi, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Karya Karimun. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan 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.
5. 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.

### **2.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**

1. 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.
2. 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.

3. 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.
4. 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.

5. 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.