

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini mendorong persaingan perusahaan semakin meningkat, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing. Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan atau secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Ekastana, 2020).

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Susan (2019) sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai apabila di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan akan terlihat dengan jelas apabila dapat mengelola sumber daya manusia yang ada menjadi lebih baik dari sebelumnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan beberapa faktor yang mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia

merupakan salah satu faktor yang terpenting, karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktifitas dalam suatu instansi tidak akan dapat terlaksana secara optimal. Setiap perusahaan harus menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada faktor sumber daya manusia, kinerja, dan produktivitas karyawannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bertujuan mengatur kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan di masa depan secara efektif dan efisien.

Oleh karena itu, perusahaan diantaranya perlu memiliki karyawan dengan kompetensi dan *self-efficacy* yang baik. Selain itu perusahaan perlu memberikan motivasi terhadap karyawannya sehingga dapat bekerja secara maksimal dan mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam aktivitas perusahaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting di karenakan kemajuan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan peran dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kemajuan suatu lembaga. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran (Maghfiroh, 2021).

Keberhasilan suatu instansi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja. Menurut Lala, dkk. (2021) Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya agar tujuan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan tercapai. Kinerja adalah hasil kerja yang

dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Pratama, dkk. 2022).

Menurut Widyandari, dkk. (2022) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Menurut Purta, dkk. (2021) Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala.

Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah kinerja mereka yang sesuai dengan standar telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan sebagai salah satu bagian dari aset perusahaan yang sangat penting di dalam memberikan kontribusinya ke perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik dan juga mampu berkompetisi. Hasil kerja karyawan dapat dipantau dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sebagai salah satu indikator keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dan kinerja juga merupakan sesuatu yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. (Pasaribu, dkk 2020). Di dalam

perusahaan kinerja karyawan sangat penting untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi (Kholilah, dkk. 2022). Menurut Asmini, dkk. (2022) menyatakan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, serta nilai yang dicerminkan kedalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang sifatnya berkembang, dinamis, kontinyu, serta dapat diraih setiap waktu (Ferry, dkk. 2020). Menurut Putra, dkk. (2021) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimaksudkan sebagai kesanggupan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Pratama, dkk. 2022).

Beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Lala, dkk. (2021), Soetrisno dan Gilang (2018), Kholilah, dkk. (2022), Asmini, dkk. (2022), dan Ferry, dkk. (2020) dengan hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik kompetensi karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawan yang bekerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2015) dan Rosmaini & Tanjung (2019) menyatakan bahwa kompetensi tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun karyawan memiliki kompetensi yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kemudian selanjutnya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah *self-efficacy* (Findriyani dan Parmin, 2021). Menurut Budiyanto, (2021) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. *Self-efficacy* merupakan tolak ukur tinggi rendahnya kemampuan yang ada pada diri sendiri untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya (Masruroh dan Prayekti, 2021).

Menurut Sukmaningsih, dkk. (2022) *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. *Self-efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. (Sebayang dan Sembiring, 2017).

Adapun hasil penelitian sebelumnya mengenai hubungan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Findriyani dan Parmin (2021), Sukmaningsih, dkk. (2022), Masruroh dan Prayekti (2021),

Budiyanto (2021), Sebayang dan Sembiring (2017) dengan hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik kompetensi karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawan yang bekerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016) dan Fauziyyah & Rohyani (2022) menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun karyawan memiliki *self-efficacy* yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi (Rahayuni, dkk. 2022). Menurut Arista, dkk. (2022) Motivasi adalah kontribusi yang diberikan seseorang sebagai dorongan sebesar mungkin untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini motivasi karyawan sangat penting terlebih agar karyawan bersemangat dalam bekerja. Motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki (Indraningrat, dkk. 2022) Menurut Septiantari, dkk. (2022) motivasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Motivasi adalah keinginan untuk tugas dan tanggung jawab dengan baik di lingkungan pekerjaan dengan pengaruh kondisi kerja dalam perusahaan yang dibebankan setiap karyawan dengan tujuan tidak terlepas dari disiplin karyawan dan pimpinan dalam aktivitas kerja (Riskawati, dkk.

2018). dan ini akan mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan maksimal. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan dan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk keberhasilan organisasi

Hasil penelitian sebelumnya mengenai hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Rahayuni, dkk. (2022), Indraningrat, dkk. (2022), Septiantari, dkk. (2022), Riskawati, dkk. (2018), dan Arista, dkk. (2022) dengan hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik kompetensi karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawan yang bekerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Julianry, dkk. (2017) dan Inaray, dkk. (2016) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti karyawan yang termotivasi atau tidak termotivasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

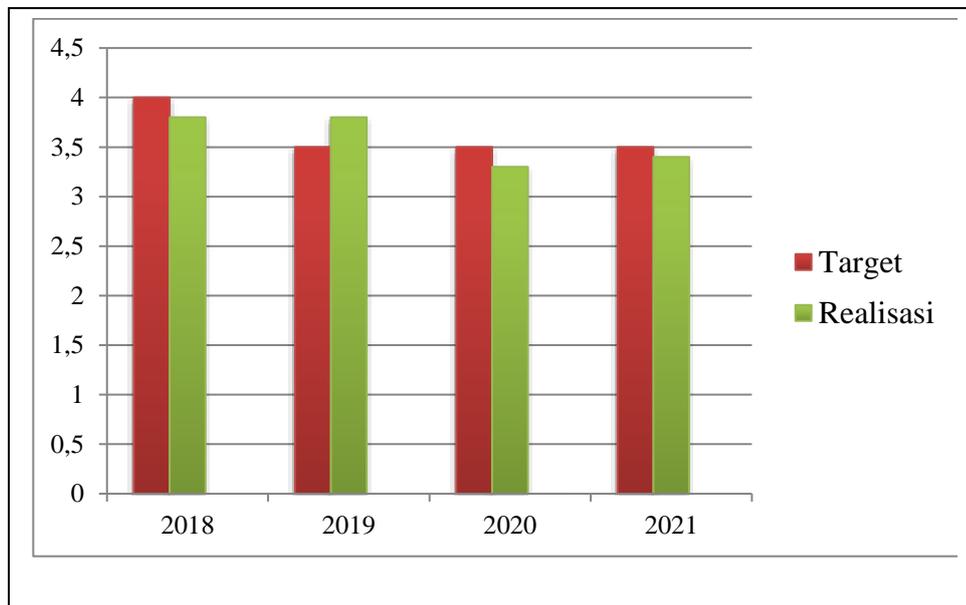
Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telkom Akses Cabang Kaliasem Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang melayani berbagai keperluan pelanggan terkait jaringan telekomunikasi terus melakukan pengembangan jaringan *boardband* untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat indonesia. Perusahaan ini beralamat di Jl. Kaliasem, No 2 Denpasar, Bali. Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia. Mengutamakan sumber daya manusia yang merupakan tenaga

kerja utama yang melakukan kegiatan sebagaimana layaknya perusahaan telekomunikasi sehingga kompetensi, *self efficacy* dan motivasi kerja perlu diperhatikan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Telkom Akses Cabang Kaliaseh Denpasar terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang belum terlaksana dengan baik, permasalahan kompetensi yaitu kurangnya pengetahuan yang dimiliki antar karyawan ini dilihat dari cara karyawan dalam memberikan informasi kepada para *customer* yang kurang jelas dan pemberian informasi kurang detail, dimana juga masih ada beberapa karyawan yang kurang berkompeten hal ini dapat dilihat dari masih ada beberapa karyawan yang mengalami kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Selain itu adanya beberapa karyawan yang bergantung dengan rekan kerja lain untuk menyelesaikan pekerjaan dimana karyawan selalu meminta bantuan karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya serta ketidakmampuan seorang karyawan menyelesaikan sebuah pekerjaan yang mungkin belum pernah dibebankan kepadanya akan dapat menyebabkan kinerja perusahaan menurun. Hal-hal inilah yang menunjukkan kurangnya kompetensi karyawan di PT. Telkom Akses Cabang Kaliaseh Denpasar sehingga setiap tahunnya kinerja karyawan menurun.

**Tabel 1.1**  
**Data Pencapaian Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Cabang**  
**Kaliasem Denpasar Tahun 2018-2021**



Sumber: Data PT. Telkom Akses Cabang Kaliasem Denpasar (2021)

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa permasalahan berkaitan dengan *self-efficacy* adalah kurang yakinnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan sehingga target perusahaan tidak bisa tercapai. Dalam hal ini mereka terkadang ragu untuk mengambil tindakan dan tidak percaya diri untuk menyelesaikan masalah tersebut sendiri, serta karyawan terkadang sulit menyimpulkan keadaan yang terjadi maupun masalah yang ada di lapangan. Hal ini berhubungan dengan *self-efficacy* mereka yang masih kurang, tingkat kemandirian dalam bekerja yang kurang, maka hal tersebut juga dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Penilaian kinerja bulanan karyawan PT. Telkom Akses Cabang Kaliasem Denpasar pada tahun 2020 dapat disajikan pada Tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Target dan Realisasi Kinerja Karyawan**  
**Periode Bulan Januari-Desember 2020**

BULAN	TARGET	AKTUAL
Januari	100%	95%
Februari	100%	93%
Maret	100%	94%
April	100%	89%
Mei	100%	87%
Juni	100%	85%
Juli	100%	80%
Agustus	100%	86%
September	100%	82%
Oktober	100%	80%
November	100%	80%
Desember	100%	79%

Sumber: Data PT. Telkom Akses Cabang Kaliaseh Denpasar (2020)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Telkom Akses pada bulan Januari sampai Desember tahun 2020 mengalami fluktuasi tiap bulannya namun cenderung mengalami penurunan tiap bulannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan terdapat permasalahan pada fenomena yang berkaitan dengan motivasi yaitu disebabkan oleh ketidakjelasan dalam pengarahan, pembagian tugas dan pekerjaan yang menumpuk. *Miss communication* juga seringkali terjadi pada saat sedang banyak pekerjaan, hal ini menyebabkan kesalahpahaman yang berakibat terabaikannya beberapa pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada hari itu juga. Keadaan yang seperti ini membuat karyawan merasa berada pada lingkungan yang tidak menyenangkan sehingga dapat menurunkan motivasinya dalam bekerja dan juga kurangnya perhatian terhadap karyawan sehingga itu akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Pada penelitian ini sangat penting dilaksanakan guna untuk mengetahui seberapa maksimalnya perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan faktor yang diteliti meliputi kompetensi, *self-efficacy*, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat memberikan masukan kepada karyawan PT. Telkom Akses Cabang Kaliasem Denpasar khususnya kepada pimpinannya, hal tersebut berguna dalam pertimbangan pengambilan keputusan berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk membuat judul “**Pengaruh Kompetensi, Self-Efficacy, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom akses Cabang Kaliasem Denpasar**” guna mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh kompetensi, *self-efficacy*, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Cabang Kaliasem Denpasar.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Cabang Kaliasem Denpasar?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Cabang Kaliasem Denpasar?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Cabang Kaliasem Denpasar?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Cabang Kaliasem Denpasar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Cabang Kaliasem Denpasar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Cabang Kaliasem Denpasar

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat praktis, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia tentang hubungan variabel, kompetensi, *self-efficacy*, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Cabang Kaliasem Denpasar

#### 2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan pengambilan dalam kompetensi, *self-efficacy*, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Cabang Kaliasem Denpasar dan berguna bagi peneliti, juga berguna bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*), *goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. *Grand theory* dalam penelitian ini adalah manajemen, *middle range theory* yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia dan *applied theory* dalam penelitian adalah kompetensi, *self-efficacy*, motivasi, dan kinerja karyawan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, tentunya perusahaan menggunakan sumber daya terutama sumber daya manusia dalam pencapaian tersebut. Oleh karena itu upaya meningkatkan pencapaian hasil usaha karyawan terdapat hal yang penting sesuai dengan penelitian ini. Upaya-upaya meningkatkan kinerja karyawan yang berdasarkan pada kompetensi, *self-efficacy*, dan motivasi.

## 2.1.2 Kompetensi

### 1) Pengertian Kompetensi

Menurut Widiastuti, dkk. (2021) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Pratama, dkk. 2022). Menurut Hartati, dkk. (2020) Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Kompetensi merupakan sifat yang melandasi seseorang berhubungan melalui efektivitas kinerja pribadi juga kegiatannya atau sifat mendasar seseorang yang memiliki hubungan sebab akibat melalui pertanda diajdikan acuan, efektif atau kinerja prima juga perior ditempat kerja atau pada situasi tertentu (Yuningsih dan Adrianti 2019). Berdasarkan definisi tersebut, disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, kekuatan melakukan suatu pekerjaan juga kegiatan yang didasari kemampuan dan tugas yang relevan dengan didorong oleh sikap kerja juga dituntut oleh kegiatan itu sesuai standar yang ditetapkan.

## 2) Pentingnya Kompetensi

Menurut Dessler (2017) menyatakan bahwa pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis

Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwa peta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (*value*) dalam perusahaan.

- b) Memahami prinsip pengukuran yang baik

Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.

- c) Memastikan hubungan sebab-akibat (*causal*)

Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judgemental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.

- d) Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan

Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

### 3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor menurut Latief *et al.*, (2018) menyampaikan beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

a) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

c) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

d) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

f) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

g) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah

tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

#### h) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

1. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
2. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
3. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
4. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
5. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
6. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
7. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

#### 4) Dimensi Kompetensi

Terdapat dimensi kompetensi menurut Edison, dkk. (2017) menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

a) Pengetahuan (*Knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

b) Keahlian (*Skill*)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

c) Sikap (*Attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

#### 5) Indikator Kompetensi

Secara rinci Wibowo (2017) memberikan penjelasan masing-masing indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

a) Keterampilan (*Skill*)

Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan

b) Pengetahuan (*Knowledge*)

Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

c) Sikap (*Attitude*)

Adalah sikap. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

d) Sifat (*Trait*)

Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

e) Motif (*Motive*)

Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong,

mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu

Adapun indikator kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2018) yaitu, sebagai berikut:

- a) Pengetahuan: kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
- b) Keterampilan: kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.
- c) Sikap kerja: evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.
- d) Tutur Bahasa
- e) Perilaku

Indikator kompetensi dalam penelitian ini menggunakan teori Wibowo (2017) yang terdiri dari lima indikator yaitu, keterampilan, pengetahuan, sikap, sifat, dan motif.

### **2.1.3 Self-Efficacy**

#### **1) Pengertian *Self-Efficacy***

*Self-Efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan *self-efficacy* menentukan bagaimana orang merasa,

berpikir, memotivasi diri dan perilakunya (Sukmaningsih, dkk. 2022). Menurut Budiyanto, (2020) mengatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

*Self-efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu atas dirinya sendiri dalam menghadapi berbagai masalah dalam situasi yang berbeda sehingga dapat mencapai tujuannya (Putra dan Wulandari, 2021). Menurut Masruroh dan Prayekti, (2021) menyatakan bahwa *self-efficacy* juga dapat diartikan untuk melakukan evaluasi seseorang mengenai kemampuannya atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan juga untuk menangani satu masalah. *Sel-efficacy* mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil yang optimal dalam peningkatan kinerjanya (Sebayang dan Sembiring, 2017).

## 2) Fungsi *Self-Efficacy*

Fungsi *self-efficacy* menurut Bandura (2018) yakni sebagai berikut;

- a) Fungsi kognitif, Bandura menyatakan bahwa pengaruh *self-efficacy* pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. *Self-efficacy* yang kuat akan mempengaruhi upaya seseorang untuk mencapai tujuan pribadinya.
- b) Fungsi motivasi, sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya dan menuntun tindakan-tindakan

yang menimbulkan keyakinan yang dilandasi oleh pemikiran tentang masa depan.

- c) Fungsi sikap, *self-efficacy* meningkatkan kemampuan coping individu dalam mengatasi besarnya stress dan depresi yang dialami pada situasi yang sulit dan menekan.
- d) Fungsi selektif, *self-efficacy* akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat empat fungsi *self-efficacy* yakni fungsi kognitif, fungsi motivasi, fungsi sikap dan fungsi selektif dimana keempatnya dapat menjadi gambaran bagaimana *self-efficacy* dapat mempengaruhi individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan untuk dapat mencapai tujuan dan harapan yang dibuat

### 3) Faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Alwilsol (2019) terdapat beberapa faktor yang 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* dirinya. Ketika keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self-efficacy*. Sebaliknya, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang

besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self-efficacy*.

b) Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan pengalaman individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self-efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.

c) Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

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

d) Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiology 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 somatik lainnya. *Self-efficacy* yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya *self-efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

**4) Dimensi *Self-Efficacy***

Menurut Bandura (2018) membedakan *self-efficacy* menjadi tiga dimensi, yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

a) Dimensi Level

Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seorang terhadap suatu tugas berbeda-beda. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Persepsi terhadap tugas yang sulit dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki individu. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak demikian. Keyakinan ini didasari oleh pemahamannya terhadap tugas tersebut.

b) Dimensi Generality

Dimensi ini mengacu sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi.

c) Dimensi Strength

Dimensi strength merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki ketika menghadapi tuntutan tugas atau permasalahan. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. *Self-efficacy* yang lemah dapat dengan mudah menyerah dengan pengalaman yang sulit ketika menghadapi sebuah tugas yang sulit. Sedangkan bila *self-efficacy* tinggi maka individu akan memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas dan akan

terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan

### 5) Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Lunenbreg (2018) terdapat empat indikator untuk mengukur *self-efficacy*, yaitu:

a) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self-efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik.

b) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experince*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self-efficacy*. *Self-efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengalaman individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self-efficacy* individu pada bagian yang sama

c) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan nasehat dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

d) Keadaan fisiologi (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dalam individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dan keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya.

Sedangkan menurut Lent, dkk, (2017) indikator dari *self-efficacy* mengacu pada dimesi *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 (target) 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 dalam rangka menyelesaikan tugas.

- c) Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun  
Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala 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

Indikator *self-efficacy* dalam penelitian ini menggunakan teori Lunenberg (2018) yang terdiri dari empat indikator yaitu, pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis.

#### **2.1.4 Motivasi**

##### **1) Pengertian Motivasi**

Menurut Rahayuni, dkk. (2022) menyatakan bahwa motivasi asalnya dari kata motive atau motivation yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Hamali, 2018). Dorongan itu dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya meningkatkan upah kerjanya, reward dan imbalan berupa bonus tertentu, aturan-aturan dan sanksi yang ketat bagi pelanggar aturan. Menurut Septiantari, dkk. (2022) motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam

meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Motivasi adalah kontribusi yang diberikan seseorang sebagai dorongan sebesar mungkin untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Arista, dkk. 2022). Menurut Riskawati, dkk. (2018) motivasi adalah keinginan untuk tugas dan tanggung jawab dengan baik di lingkungan pekerjaan dengan pengaruh kondisi kerja dalam perusahaan yang dibebankan setiap karyawan dengan tujuan tidak terlepas dari disiplin karyawan dan pimpinan dalam aktivitas kerja.

## 2) Jenis-jenis Motivasi

Menurut Susanto (2019) terdapat dua jenis motivasi, yaitu sebagai berikut:

- a) Motivasi Positif (insentif positif). Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b) Motivasi negatif (insentif negatif). Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka tetap dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Motivasi di atas sering digunakan oleh suatu organisasi atau instansi. Dan dalam penggunaannya harus tepat, baik atau benar, dan juga seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai dan mencapai suatu keinginan atau kebutuhan para pegawai.

### 3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan didalam bekerja. Theodora (2015) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor, antara lain sebagai berikut:

a) Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosila seperti orang tua dan teman.

b) Konsep Diri

Berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

c) Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

d) Pengakuan dan Prestasi

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

e) Cita-Cita dan Aspirasi

Suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai

f) Kemampuan Belajar

Meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

g) Kondisi Karyawan

Kondisi Fisik dan psikologis karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.

h) Kondisi Lingkungan

Merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

i) Unsur-unsur Dinamis Dalam Pekerjaan

Adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

j) Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

#### 4) Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Veithzal dan Basri (2016) adalah sebagai berikut :

a) *Kebutuhan fisiologis (Physiological-needs)*

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti pakaian, makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) *Kebutuhan rasa aman (Safety-need)*

Apabila kebutuhan fisiologis sudah relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) *Kebutuhan Sosial (Social-need)*

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) *Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization-need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi

yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang mengikat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas - tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016), menyatakan bahwa beberapa indikator motivasi adalah sebagai berikut;

a) Gaji

Bagi karyawan, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksud untuk menjadi daya diring bagi karyawan agar dapat bekerja penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan kinerja, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi karyawan.

b) Supervisi

Sipervisi yang efektif akan membantu peningkatan kinerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nayta sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukkungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasik sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif

c) Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.

d) Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau karyawan dengan atasan. Karyawan yang memiliki hubungan kerja yang akrab antar rekan kerjanya tentu semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Indikator motivasi dalam penelitian ini menggunakan teori Sedarmayanti (2016) yang terdiri dari empat indikator yaitu, gaji, supervisi, kebijakan & administrasi, dan hubungan kerja

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

#### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Widiastuti, dkk. (2021) kinerja karyawan adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan. Kinerja adalah cerminan dari hasil kerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaiknya

maka tujuan organisasi tercapai dengan baik pula (Arista, dkk. 2022). Menurut Masruroh dan Prayekti (2021) kinerja karyawan merupakan suatu program atau landasan untuk para karyawan mengukur seberapa karyawan tersebut sudah mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan perolehan kerja secara mutu dan jumlah yang digapai oleh karyawan dalam melakukan kegiatannya sesuai dengan tanggung jawab diberi kepadanya (Yuningsih dan Ardianti, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Pratama, dkk. 2022).

## **2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Edison (2016) menjelaskan, bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, yaitu: kompensasi; sistim dan prosedur kerja; pemimpin dan kepemimpinan; budaya perusahaan dan lingkungan; komunikasi; kompetensi; serta motivasi dan pengakuan.

### **a) Kompensasi**

Balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atas kontribusi yang telah diberikan terhadap suatu perusahaan. Kompensasi yang baik dapat mempertahankan karyawan untuk tetap memberikan kinerja yang baik.

b) Sistem atau prosedur

Sistem atau prosedur kerja yang baik dapat memfasilitasi karyawan dalam suatu pekerjaan.

c) Pemimpin dan kepemimpinan

Bentuk dukungan dan dorongan pimpinan dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

d) Budaya perusahaan dan lingkungan

Tradisi dan lingkungan yang mendukung karyawan dapat meningkatkan gairah kerja pekerja untuk lebih optimal lagi.

e) Komunikasi

Penyampaian informasi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain berkaitan dengan pekerjaannya

f) Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan apa yang dikerjakan secara optimal.

g) Motivasi dan pengakuan

Bentuk sikap dalam diri karyawan yang mampu mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang sesuai dengan aturan perusahaan.

### 3) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sara (2020) tujuan diadakan penilaian kinerja terbagi menjadi, yaitu:

- a) Administrasi, bertujuan untuk memberikan promosi, mutasi dan kenaikan gaji bagi karyawan

- b) Informatif, bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan juga kelemahan dari karyawan
- c) Motivasional, bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan juga untuk mengembangkan diri.

#### 4) Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Johanes (2021) terdapat empat cara dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

a) Mutu kerja

Berhubungan dengan keterampilan, kepribadian dan ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan

b) Kualitas kerja

Berhubungan dengan penambahan tugas yang diberikan atasan dan penyelesaiannya.

c) Ketangguhan

Berhubungan dengan pengambilan waktu libur, keterlambatan dan tingkat kehadiran di tempat kerja.

d) Sikap

Berhubungan dengan tanggung jawab karyawan terhadap atasan ataupun rekan kerja dalam menyelesaikan tugas

#### 5) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kerja menurut Mangkunegara (2018) adalah sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap karyawan itu masing-masing

c) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan

d) Kemampuan Kerja Sama

Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

e) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

f) Efektivitas

Yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

Menurut Kasmir (2016), indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

d) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan

e) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

f) Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan teori Mangkunegara (2018) yang terdiri dari enam indikator yaitu, kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, kemampuan kerja sama, efektivitas, dan ketepatan waktu.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai acuan berikut disampaikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh berbagai kalangan seperti berikut:

### 2.2.1 Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Lala, dkk. (2021) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Gianyar”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah 70 orang karyawan dan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi yaitu seluruh karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar yang berjumlah 70 orang yang dijadikan sampel. Sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode pengumpulan data, yaitu: observasi, wawancara dan kuisioner. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu kompetensi. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel, waktu, dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Soetrisno dan Gilang, (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)”. Penelitian ini dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif - kausal. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan penelitian sampel berjumlah 63 responden dan menggunakan metode teknik simple random sampling, dimana pengambilan anggota sampel dan populasi diambil secara acak tanpa melihat yang berstrata secara proposional didalam populasi itu dengan metode regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu kompetensi. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel, waktu, dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Kolilah, dkk. (2022) yang berjudul ”Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha

Telekomunikasi Sumsel sebanyak 62 karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin, dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh 54 orang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuesioner atau angket dan dokumentasi dan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh kompetensi, disiplin, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kesimpulan, menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu kompetensi. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel, waktu, dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Asmini, dkk. (2022) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Area Soppeng sebanyak 11 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *non probability sampling* yaitu sampling jenuh sehingga Sampel dalam penelitian ini sebanyak 11 responden. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, maka dapat

disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kesimpulan, menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu kompetensi. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel, waktu, dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Ferry, dkk. (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Witel Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Witel Medan. Populasi jumlah seluruh karyawan adalah 376 orang. Dalam pengambilan sampel menggunakan rumus slovin 193 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu kompetensi. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel, waktu, dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti, (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Sendang Artha Mandiri Di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSP Sendang Artga Mandiri di Kecamatan Wungu Kabupaten Madium. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang dan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang dimana berarti sampel yang digunakan obyek penelitian ini seluruh karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditentukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung, (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berganda. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda,

pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Hubungan *Self-Efficacy* Dengan Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Findriyani dan Parmin (2021) yang berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy* dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Sung Shim Internasional Cabang Sempor)”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Sung Shim Internasional Cabang Sempor. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 59 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, analisis jalur, perhitungan pengaruh dan uji sobel. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for Windows versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel

mediasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu *self-efficacy*. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel, waktu, dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukmaningsih, dkk. (2021) yang berjudul “Pengaruh *Self-Esteem*, *Sel-Efficacy*, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Neotekno Nusantara”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *self-esteem*, *self-efficacy*, kepuasan kerja dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Neotekno Nusantara. Metode Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 72 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self esteem*, *self-efficacy*, kepuasan kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu *self-efficacy*. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel, waktu, dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Masruroh dan Prayekti (2021) yang berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek dari kemandirian diri terhadap kinerja kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi studi pada Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi untuk penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek. Sampel yang digunakan adalah 45 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah jenuh sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa regresi, analisis jalur dan tes tunggal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu *self-efficacy*. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel, waktu, dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto, (2021) yang berjudul “Pengaruh *Self Esteem*, *Self-Efficacy*, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Neotekno Nusantara”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *self esteem*, *self-efficacy*, kepuasan kerja dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Neotekno Nusantara. Metode Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 72 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *self esteem*, *self-efficacy*, kepuasan kerja dan pengembangan karier mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu *self-efficacy*. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel, waktu, dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring, (2017) yang berjudul “Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self esteem* dan *self-efficacy* terhadap kinerja individual karyawan PT. Finnet Indonesia tahun 2016. Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuisisioner dengan 45 pernyataan), serta hasil penelitian lainnya yang relevan dengan obyek yang diteliti, dalam hal ini data primer. Metode penelitian yang digunakan adalah studi deskriptif kuantitatif. Unit analisisnya adalah 167 orang karyawan yang bekerja. Data dikumpulkan menggunakan kuisisioner yang berisi 45 butir pernyataan. Teknik analisis menggunakan analisis jalur, dan data dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS Version 20 for Windows. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu *self-efficacy*. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel, waktu, dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016) yang berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance

Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah 30 karyawan divisi finance dan divisi human resource dan sampel yang terpilih adalah 30 orang karyawan karyawan divisi finance dan divisi human resource dengan teknik sampling jenuh. Analisis statistik yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauziyyah & Rohyani (2022) yang berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan *Work Discipline* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *work discipline* terhadap kinerja karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh karena jumlah responden yang relatif kecil sehingga

jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Alat bantu pengelolaan data menggunakan SPSS 21 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan *Work Discipline* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Rahyuni, dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 36 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu

motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel, waktu, dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Indraningrat, dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pergi Berlibur Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kerjasama team terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini pada PT. Pergi Berlibur Indonesia. Populasi menggunakan karyawan PT Pergi Berlibur Indonesia dan sampel sebanyak 70 karyawan. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan motivasi kerja, budaya organisasi, dan kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel, waktu, dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Septiantari, dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Timur Medika Gianyar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 32 orang

dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu sebesar 32 orang berdasarkan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi dan uji t. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, pengalaman kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel, waktu, dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Riskawati, dkk. (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Solo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo. Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, jumlah seluruh populasi 300 dan sampel yang diambil sejumlah 100 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, studi pustaka dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel, waktu, dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Arista, dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy*, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd’s Inn Bali Di Seminyak”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy*, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh atau metode sensus dikarenakan populasinya kurang dari 100. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy*, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel, waktu, dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Julianry, dkk. (2017) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatik”. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan memahami serta menganalisis pengaruh dari pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi Keminfo. Penelitian ini bersifat konfirmatory. Variabel latennya adalah pelatihan dan motivasi, sedangkan untuk variabel teramatinya adalah kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan interview, peneliti juga menghimpun informasi melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert. Peneliti melakukan uji

reliabilitas terhadap data yang diperoleh dan selanjutnya menggunakan analisis deskriptif dan analisis *Structural Equation Model* (SEM). Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan pelatihan dan motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Inaray, dkk. (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sejumlah 35 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu observasi, selanjutnya melakukan wawancara dan penyebaran kuisioner. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuisioner penelitian, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolonieritas dan uji autokorelasi), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1

## Mappings Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Penulis, Tahun/Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		Kom	SE	Mot	Kin	
1	Lala, dkk. (2021) “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Gianyar”	✓			✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar
2	Soetrisno dan Gilang, (2018) “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)”	✓			✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada (Studi Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung).
3	Kolilah, dkk. (2022). ”Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel	✓			✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel
4	Asmini, dkk. (2022). “Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng	✓			✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Area Soppeng
5	Ferry, dkk. (2020), “Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Witel Medan”	✓			✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Witel Medan

6.	Astuti, (2015). “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Sendang Artha Mandiri Di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun”	✓			✓	Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri Di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun
7.	Rosmaini & Tanjung, (2019). “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	✓		✓	✓	Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri Di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun
8	Findriyani dan Parmin (2021). “Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Sung Shim Internasional Cabang Sempor)”		✓		✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> dan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Sung Shim Internasional Cabang Sempor)
9	Sukmaningsih, dkk. (2021). “Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self-Efficacy</i> , Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Neotekno Nusantara”		✓		✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> , <i>self-efficacy</i> , kepuasan kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Pt Neotekno Nusantara
10	Masruroh dan Prayekti (2021). “Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.		✓		✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> , berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Budiyanto, (2021). “Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self-Efficacy</i> , Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.		✓		✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> , <i>self-efficacy</i> , kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan

	Neotekno Nusantara”					signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Neotekno Nusantara
12	Sebayang dan Sembiring, (2017). “Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia”.		✓		✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> , <i>self-efficacy</i> , berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia
13	Noviawati (2016). “Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)”		✓		✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> , berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)
14	Fauziyyah & Rohyani (2022). “Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> , Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan <i>Work Discipline</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen”		✓		✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> , lingkungan kerja non fisik, dan <i>work discipline</i> berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen
15	Rahyuni, dkk. (2022). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar”			✓	✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar
16	Indraningrat, dkk. (2022), “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pergi Berlibur Indonesia”			✓	✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pergi Berlibur Indonesia

17	Septiantari, dkk. (2022). “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Timur Medika Gianyar”.			✓	✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, pengalaman kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt Mitra Timur Medika Gianyar
18	Riskawati, dkk. (2018). “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Solo”			✓	✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Solo
19	Arista, dkk. (2022). “Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd’s Inn Bali Di Seminyak”		✓	✓	✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lloyd’s Inn Bali Di Seminyak
20	Julianry, dkk. (2017). “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatik”			✓	✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, dan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatik
21	Inaray, dkk. (2016). “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado”			✓	✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance Di Manado

Sumber: Hasil Penelitian Terdahulu (2015-2022)

**Keterangan:**

Kom : Kompetensi

Mot : Motivasi

SE : *Self-Efficacy*

Kin : Kinerja Karyawan