

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Setiap organisasi dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan (Jufrizen, 2016). Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam penelitian ini *goal setting theory* merupakan teori dasar yaitu teori yang berhubungan dengan motivasi dan tujuan terhadap pencapaian kinerja. *Goal setting theory* mempunyai peranan penting dalam kinerja karyawan, adapun bentuk dari implementasi teori ini adalah pencapaian, model bekerja, dan standar kinerja. Hubungan *goal setting theory* dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya perusahaan dalam memberikan petunjuk dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja (Muis, dkk 2018). Pentingnya peran sumber daya manusia membuat para pelaku

bisnis berlomba-lomba mencari sumber daya manusia untuk meningkatkan persaingan usaha untuk memperoleh keuntungan dan mencapai tujuan-tujuannya. Jika perusahaan menginginkan kinerja yang baik maka kinerja karyawan juga sangat diperlukan dan diperhatikan.

Pulau Bali memiliki salah satu bentuk LKM yaitu Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD merupakan lembaga keuangan milik desa pakraman. Pembentukan LPD didasari oleh adanya warisan budaya berupa desa pakraman yang merupakan suatu bentuk/wadah sistem pemerintahan tingkat desa yang terdiri dari ikatan kekeluargaan (Pemerintah Provinsi Bali, 2002). LPD Desa Dalung merupakan lembaga keuangan milik Desa Pakraman yang mempunyai karakteristik khusus (pbl-dalung). Dari survey pendahuluan yang dilakukan pada LPD Desa Dalung terdapat beberapa permasalahan bila diukur dari tingkat kinerja karyawan diantaranya masih belum optimalnya kinerja karyawan, hal ini terbukti dengan adanya beberapa karyawan yang kurang memiliki keseriusan dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan juga masih adanya beberapa karyawan yang kurang percaya diri atau kurang yakin pada dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Selain itu sebagian karyawan yang menilai cara pimpinan kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan karyawan, sehingga terkadang terdapat perilaku dan pimpinan yang kurang bisa menjadi panutan bagi bawahannya tetapi menjadi alasan pembenar bagi bawahan, diantaranya masih terdapat karyawan yang datang terlambat ke kantor, mangkir kerja dan berbagai penyalahgunaan kekuasaan pimpinan kepada karyawan. Dalam operasionalnya, masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari jumlah tabungan, deposito dan kredit/pinjaman yang diberikan LPD Desa Dalung.

Tabel 1.1
Jumlah Kredit, Tabungan dan Deposito (Kinerja)
Pada LPD Desa Dalung

Tahun	Kredit	Tabungan	Deposito	Laju Pertumbuhan %
2018	55.645.721	194.625.721	78.265.196	34.75%
2019	44.107.482	154.107.482	58.976.341	25.96%
2020	66.096.942	178.096.942	65.712.359	31.84%
2021	65.294.652	251.294.652	98.362.452	40.63%

Sumber: LPD Desa Dalung

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah kredit, tabungan dan deposito pada LPD Desa Dalung tiap tahun mengalami fase naik turun. Dengan adanya perubahan jumlah kredit, tabungan dan deposito yang berbeda tersebut menimbulkan fluktuasi dari raihan kinerja karyawan.

Faktor motivasi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik Bangun (2012). Sedangkan, Kadarisman (2012) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang rajin, tekun, serta bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya cenderung kinerjanya baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Lya Septiani, dkk (2019) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wulandari, dkk (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Ma'ruf, dkk (2020) menunjukkan dimana variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian lain juga menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Safiih, dkk (2021). Dan, penelitian dari Aliming bassi, dkk (2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Fadhila, dkk (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan penelitian lain dari Imas Masriah, dkk (2021) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berkaitan dengan motivasi kerja, minimnya peluang kenaikan jabatan membuat karyawan LPD Desa Dalung kurang bersemangat dalam bekerja. Karyawan bekerja hanya sekedarnya tanpa memperdulikan dampaknya. Karyawan juga menyatakan kurang mendapat pengakuan atas kinerja karyawan dari atasan.

Menyinggung masalah peningkatan tenaga kerja perusahaan perlu untuk memperhatikan *self efficacy*. Faktor yang mendorong kinerja karyawan adalah dengan mengukur *self efficacy* agar percaya pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tindakan yang dilakukan untuk pencapaian yang optimal (Desiana, 2019). *Self efficacy* mempengaruhi inovasi, imbalan diberikan karyawan jika manajer akan puas dengan kemampuan karyawannya. Jika inovasi tinggi maka akan memberikan *self efficacy* yang baik dan akan membuahkan kinerja yang bagus. Menurut (Sultan & Tareen, 2014) mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya untuk menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang tepat. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Khaerana,2020) mengemukakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiawan, dkk (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ekayani (2018) hasil

penelitian menunjukkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Andjarwati, dkk (2017). Dan, penelitian dari Ramadhani, dkk (2020) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Fatmasari (2017) mengemukakan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan Hasan (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berkaitan dengan *self efficacy*, kurangnya kepercayaan individu yaitu karyawan LPD Desa Dalung terhadap kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu dan hanya bertahan pada zona aman mereka yang menyebabkan kinerja karyawan berkurang.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, perilaku pimpinan atau gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Menurut Kartono (2010:57) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah setiap hal dalam diri seseorang, termasuk didalamnya ialah sifat, kebiasaan, watak, maupun kepribadian yang membedakannya dengan orang lain. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, artinya gaya kepemimpinan yaitu perilaku dan strategi sebagai hasil dari kombinasi dari keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dengan adanya suatu kepemimpinan

yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi terutama masalah kinerja. Karena sikap seorang pemimpin merupakan suatu bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja karyawan yang buruk, sehingga kinerja suatu perusahaan dapat lebih baik lagi tentunya. Selain mampu membuat taktik dan strategi yang jitu, seorang pemimpin juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sebab terlambat dalam pengambil keputusan dapat merugikan organisasi Bahagia, dkk (2018).

Hal itu sesuai dengan penelitian Husain (2019) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalimunth (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Handani, dkk (2018) dimana hasil uji t membuktikan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Fahmi Kamal (2019). Serta, penelitian dari Panjaitan (2017) hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan penelitian Kirana (2021) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan dan penelitian dari Helmi Azahari, dkk (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan adanya masalah terkait variabel gaya kepemimpinan, karyawan LPD Desa Dalung mengatakan bahwa intruksi dari pimpinan kurang jelas. Pimpinan tidak mampu memberikan intruksi dengan baik sehingga sering terjadi kendala dalam operasional perusahaan. Selain

itu pimpinan juga kurang ikut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diadakan oleh perusahaan yang menyebabkan kurangnya kedekatan antara pimpinan dengan karyawan di perusahaan.

Berdasarkan masalah kinerja karyawan serta adanya *research gap*, penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja, *Self Efficacy* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Dalung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka terdapat beberapa rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan dan penjelasan latar belakang, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung.

1.4 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan diharapkan dapat memberikan berbagai macam manfaat. Adapun manfaat yang ingin diperoleh dengan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan teori tentang manajemen sumber daya manusia. Dimana secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris dan melengkapi literatur mengenai pengaruh motivasi kerja, *self efficacy* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan sebagai pertimbangan empiris dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sebagai bahan evaluasi bagi manajemen LPD Desa Dalung dalam melakukan pengelolaan perusahaan agar mampu mengetahui kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak baik pada perusahaan tersebut.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan menambah wawasan bagi peneliti - peneliti lainnya yang melakukan penelitian dengan objek yang sama khususnya tentang pengaruh motivasi kerja, *self efficacy* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Dalam penelitian ini *goal setting theory* merupakan teori dasar yaitu teori yang berhubungan dengan motivasi dan tujuan terhadap pencapaian kinerja. *Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut Srimindarti (2012) *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan Arsanti (2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Pengertian lainnya dari *goal setting theory* adalah konsep yang menekankan karyawan untuk mengerti tujuan pencapaian perusahaannya. Sehingga memberikan arahan setiap individu harus mempunyai komitmen yang selaras dengan perusahaan. *Goal setting theory* mempunyai peranan penting dalam kinerja karyawan, adapun bentuk dari implementasi teori ini adalah pencapaian, model bekerja, dan standar kinerja.

Goal setting theory pada motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sebagai penekanan memotivasi individu dan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan, sehingga hal ini akan

menentukan terjadinya keberhasilan dan keterpurukan yang disebabkan dari faktor eksternal dan internal pada karyawan. Yang nantinya membantu perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada *self efficacy, goal setting theory* sebagai faktor utama pembentukan karakter karyawan, karena setiap individu mempunyai karakter yang bermacam-macam. Sehingga hal tersebut mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kerjanya dengan mengukur sejauh mana keyakinan seseorang untuk menunjukkan kemampuan kerjanya yang lebih optimal ketika mencapai suatu hasil tertentu. Dalam kinerja karyawan *goal setting theory* sebagai penetapan sasaran atau target berorientasi hasil, sehingga akan meningkatkan kinerja dan tercapainya target dari individu yang diselaraskan dengan target dari perusahaan (Purnamasari, 2019: 167–168). Hubungan *goal setting theory* dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya perusahaan dalam memberikan petunjuk dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada penelitian ini yang ditujukan adalah kinerja karyawan, dimana ditentukan oleh motivasi kerja, *self efficacy* dan gaya kepemimpinan LPD Desa Dalung.

2.1.2 Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sangat penting bagi peningkatan produktifitas kerja melalui mempengaruhi perilaku manusia untuk dapat meningkatkan kualitas kerja yang lebih tinggi lagi. Pengertian motivasi tercermin bahwa orang yang menginginkan kebutuhan-kebutuhan yang membuat orang bersemangat akan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga melakukan tindakan maupun cara-cara tertentu untuk membawa ke arah tujuan yang optimal.

Menurut Wibowo (2017) motivasi kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki Hartatik (2018). Selain itu, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2014).

Seperti yang telah diuraikan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan agar seseorang mau melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya tanpa ada paksaan dari orang lain.

B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang yang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun non fisik.

Menurut Sutrisno (2016, 16) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1) Faktor Intern, meliputi sebagai berikut:

(a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- (2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

(b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

(c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

(d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- (4) Perusahaan tempat bekerjadihargai oleh masyarakat.

(e) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2) Faktor Ekstern, meliputi sebagai berikut:

(a) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

(b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

(c) Supervisi yang baik

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

(d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

(e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan

dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

(f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

C. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016, 150) mengemukakan bahwa ada dua jenis motivasi yaitu:

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

D. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, diprediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan. Menurut Hasibuan (2016, 146), tujuan pemberian motivasi yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Memperhatikan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

E. Indikator Motivasi Kerja

1) Indikator motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2017, 111), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- (a) Kerja keras, Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab di dasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- (b) Orientasi masa depan, di dasarkan atas wewenang yang luas memiliki pandangan kedepannya yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.
- (c) Tingkat cita-cita yang tinggi, di dasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal maksimal dengan kemampuan yang di miliki.

(d) Orientasi tugas/ sasaran, di dasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang di jalankan dengan sebaik baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

(e) Usaha untuk maju, di dasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.

(f) Ketekunan, didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.

(g) Rekan kerja, saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang di berikan.

(h) Pemanfaatan waktu, waktu yang di gunakan oleh karyawan dengan sebaik baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2) Berikut indikator motivasi kerja yang diungkapkan oleh Wibowo (2014:405), adalah sebagai berikut:

(a) Proses psikologis, merupakan kecerdasan, emosi dan bagaimana keseluruhan hal tersebut berubah sepanjang hidup terkait dengan perkembangan manusia dan bersilangan dengan berbagai bidang perilaku.

(b) Membangkitkan dan Mengarahkan Perilaku, membentuk tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan dalam konteks yang luas.

(c) Pencapaian tujuan, merupakan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penelitian ini menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) yaitu Kerja keras, Orientasi masa depan, Tingkat cita-cita yang tinggi, Orientasi tugas/ sasaran, Usaha untuk maju, Ketekunan, Rekan kerja dan Pemanfaatan waktu.

2.1.3 *Self Efficacy*

A. Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy memberdayakan seseorang untuk menjalankan perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pertimbangan dalam *self efficacy* juga menentukan bagaimana usaha yang dilakukan orang dalam melaksanakan tugasnya dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Menurut Brehm dan Kassin (2014) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tindakan spesifik yang diperlukan untuk menghasilkan *out come* yang diinginkan dalam suatu situasi. *Self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompensasi diri dalam melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi suatu masalah (Bryne, 2015). Selain itu *self efficacy* juga merupakan kondisi seseorang yang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan lingkungan yang dihadapi (Piartini, 2017).

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seorang individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai suatu tujuan dimana individu yakin mampu untuk menghadapi segala tantangan dan mampu memprediksi seberapa besar usaha yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut.

B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Faktor-Faktor *Self Efficacy* Bandura (2012) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada diri individu antara lain:

- 1) Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*self-regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

2) Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (2012) yang menyatakan bahwa wanita lebih efikasnya yang tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3) Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat dari kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4) Insentif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah competent continges incentive, yaitu insentif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

5) Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

6) Informasi tentang kemampuan diri

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

C. Fungsi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2012) fungsi dari *self efficacy* diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Menumbuhkan dan mengembangkan daya psikologis seseorang seperti motivasi, minat dan perhatian untuk melakukan dan meningkatkan usaha bekerjanya dalam mencapai prestasi karir yang maksimal.
- 2) Menumbuhkan dan mengembangkan ketahanan seseorang dalam menghadapi kendala, hambatan dan problem-problem yang menghambat dirinya dalam melakukan pekerjaan, serta mampu meningkatkan kreativitas seseorang untuk mengubah hambatan-hambatan tersebut menjadi peluang yang harus direbut.
- 3) Menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi seseorang dalam menentukan cara/teknik atau strategi yang harus ditempuh untuk mencapai prestasi yang terbaik.
- d) Membangun komitmen seseorang terhadap suatu harapan dan tugas-tugas yang harus dilakukan serta meningkatkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan yang diembannya.

D. Dimensi *Self Efficacy*

Bandura (2006) menyebutkan bahwa ada 3 dimensi *Self Efficacy*, yaitu level, generality, dan strength

1) Level (Tingkat)

Level ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan *Self Efficacy* secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dianggap atau dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya.

2) Generality (Keluasan)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *Self Efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan *Self Efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu dengan *Self Efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

3) Strength (Kekuatan)

Dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self Efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self Efficacy* menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

E. Indikator *Self Efficacy*

1) Menurut (Mawanti, 2011) tingkat *self efficacy* yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek efikasi dirinya bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang positif dapat diketahui dari beberapa aspek berikut ini:

(a) Keyakinan akan kemampuan diri yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukan.

(b) Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selaluberpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuannya.

(c) Obyektif yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri.

(d) Bertanggung jawab yaitu kesediaan orang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.

(e) Rasional dan realistis yaitu analisa terhadap suatu masalah, sesuatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

2) Indikator *self efficacy* mengacu pada 3 dimensi *self efficacy* yaitu dimensi level, dimensi generality dan dimensi strenght. (Elis, 2016) merumuskan beberapa indikator *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 di selesaikan.

(b) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri

untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang di perlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

(c) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya yang di miliki.

(d) Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

(e) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

Dari beberapa indikator diatas, penelitian ini menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Elis (2016) yaitu Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, Yakin dapat memotivasi diri, Yakin bahwa dirinya mampu berusaha, Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan dan Yakin dapat menyelesaikan tugas.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Menurut Thoah (2011) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi

tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai,2014). Selain itu kepemimpinan juga merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu (Sutrisno,2016).

Dengan merujuk berbagai pendapat para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya adalah cara pemimpin bertindak dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

B. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorang maupun perusahaan. Menurut Sutrisno (2016, hal. 222) adapun gaya kepemimpinan yang ada, yaitu:

- 1) Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan
- 2) Gaya refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

- 3) Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan di mana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun meteril dalam kiprahnya di organisasi.
- 4) Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- 5) Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta insiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
- 6) Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
- 7) Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
- 8) Gaya naratif, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- 9) Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.
- 10) Gaya retrogresif, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi

bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin yang bergaya retrogresif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh, dan sebagainya.

C. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Fungsi Kepemimpinan yang efektif akan tercapai jika sesuai dengan fungsinya. Dan, pimpinan yang berhasil adalah pimpinan yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula.

Menurut Siswanto,dkk (2017) fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

D. Tugas Kepemimpinan

Menurut Edy (2014:228) tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak. Namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas-tugas penting saja, antara lain:

- 1) Sebagai konselor, merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.
- 2) Mengambil keputusan, merupakan satu-satunya ha! yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan disaat amat kritis.

3) Mendelegasikan Wewenang, Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya. Pendelegasian diperlukan agar jalannya organisasi tidak mengalami kemacetan dan terhindar dari bau birokrasi.

4) Sebagai Instruktur, Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam tugasnya.

E. Indikator Gaya Kepemimpinan

1) Indikator-indikator gaya kepemimpinan Menurut Kartono (2016:34) secara garis besar, sebagai berikut:

(a) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

(b) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

(c) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut

memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

(d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

(e) Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2) Menurut Paramita (2017) indikator gaya kepemimpinan yaitu:

(a) Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

(b) Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

(c) Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

(d) Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

(e) Tanggung jawab, seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

(f) Kemampuan mengendalikan emosional, adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita.

Dari beberapa indikator diatas, penelitian ini menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Kartono (2016) yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata performance, pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Wibowo (2010) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Faktor utama yang berkaitan dengan tujuan organisasi adalah mengukur seberapa baik karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi Moeheriono (2012). Selain itu, kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja Sutrisno (2014).

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan suatu organisasi.

B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1) *Personal Factors*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2) *Leadership Factors*

Ditentukan oleh kualitas dorongan pembimbing dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3) *Team Factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4) *System Factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5) *Contextual/Situational Factor*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat dan perubahan pada lingkungan internal dan eksternal.

C. Penilaian Kinerja Karyawan

Sistem penilaian kinerja merupakan proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektifitas kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu (Budihardjo, 2015). Sedangkan Lina (2014, hal. 82) mengemukakan, penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktifitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan, seperti tujuan promosi (pengembangan karier), kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan.

Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan. Tujuan penilaian kinerja merupakan sebagai berikut: membuat keputusan dalam manajemen SDM seperti promosi, transfer dan pemecatan, mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, memvalidasi program seleksi dan pengembangan, memberikan

umpan balik kepada pekerja atas kinerjanya, dasar untuk penentuan keputusan alokasi remunerasi. Pada dasarnya kinerja mencerminkan hasil kerja seseorang (Hangraeni,dkk (2012)).

D. Unsur-unsur Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa unsur-unsur kinerja dalam sebuah organisasi. Namun belum adanya kesamaan antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya dalam menentukan unsur yang harus dinilai untuk menjadi acuan dalam proses penilaian terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan untuk menilai kinerja karyawan diantaranya yaitu:

1) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Hasil Kerja

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja anatara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-

baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4) Ketaatan

Yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah.

5) Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6) Kerjasama

Kerjasama adalah seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7) Prakarsa

Prakarsa adalah seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan.

h) Kemampuan

Yang dimaksud dengan kemampuan adalah yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

E. Indikator Kinerja Karyawan

1) Adapun indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012:378) adalah sebagai berikut:

(a) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

(b) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuantujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan, pengambilan keputusan, efektivitas serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Sedangkan menurut (Soedarsa, dkk, 2014, hal. 75) indikator kinerja sebagai berikut:

(a) Kualitas pekerjaan, suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan.

(b) Inisiatif, ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan.

(c) Etika kerja, kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja.

(d) Kerja sama, sebuah sikap mau melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama tanpa melihat latar belakang orang yang diajak bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan.

(e) Pengetahuan tentang pekerjaan, individu yang memiliki tingkat pendidikan dan kemampuan khusus yang dikombinasikan dengan kemampuan untuk menerapkan keterampilan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah.

(f) Tanggung jawab, keadaan individu di mana wajib menanggung segala sesuatu.

(g) Pemanfaatan waktu, dimana menghargai setiap hal yang dilakukan dengan baik.

Dari beberapa indikator diatas, penelitian ini menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Soedarsa, dkk (2014) yaitu Kualitas pekerjaan, Inisiatif, Etika kerja, Kerja sama, Pengetahuan tentang pekerjaan, Tanggung jawab dan Pemanfaatan waktu.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1) Penelitian ini ditulis oleh Putu Ayu Asri Wulandari dan I Wayan Bagia pada tahun 2020 di daerah Seririt. Judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas Seririt III. Dimana penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III.

2) Penelitian yang ditulis oleh Ma'ruf dan Ummul Chair pada tahun 2020. Memiliki judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar. Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien

korelasi, koefisien determinasi, hubungan melalui uji t dengan menggunakan alat bantu program SPSS Versi 25. Untuk hasil pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan di mana variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar.

3) Penelitian yang ditulis oleh Muhamad Abid dan Abdul Rahman Safiuh pada tahun 2021 di Jakarta Selatan memiliki judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telcommunication Selama Memberlakukan WFH (*Work From Home*). Dimana metode analisi data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji koefisien korelasi product moment, uji koefisien determinasi atau koefisien penentu, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja.

4) Penelitian yang ditulis oleh Aliming bassi, Jamilah pramajaya, dan Irfandie pada tahun 2021 memiliki judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Patria Utama Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi (R^2), uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Capella Patria Utama Palembang.

5) Penelitian ini ditulis oleh Imas Masriah, Rini Dianti Fauzi dan Endang Kustini pada tahun 2021 di Jakarta Pusat dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Adiperkasa. Serta disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Adiperkasa.

6) Penelitian yang ditulis oleh Asyifa Fadhila dan Antyo Pracoyo pada tahun 2017 di Gresik, Jawa Barat memiliki judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Saka Energi Indonesia). Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier regresi berganda dengan menggunakan SPSS Versi 23. Rangkuman hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat: 1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2) motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. 3) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

7) Penelitian yang ditulis oleh Lya Septiani Mutia, Hazairin Habe dan Husna Purnama pada tahun 2019 di Lampung dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

2.2.2 Hubungan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

1) Berdasarkan penelitian yang ditulis Ketut Agung Setiawan, Wayan Sujana dan Ni Nyoman Ari pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adi Sarana Armada TBK Badung. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t. hasil penelitian menunjukkan Self efficacy dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti

semakin tinggi self efficacy dan motivasi secara bersama-sama maka semakin tinggi kinerja.

2) Penelitian yang ditulis oleh Dwi Utami Hasan pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Self efficacy dan self esteem secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo.

3) Penelitian yang ditulis oleh Alifa Kurnia Ramadhani dan Marsudi Lestariningsih pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Self Efficacy Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Laksmi Muslimah Surabaya. Metode analisis yang digunakan adalah Path Analysis dengan menggunakan program aplikasi SPSS Versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan dan Kompensasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja.

4) Penelitian yang ditulis oleh Kadek Dewi Ekayani pada tahun 2018 di Singaraja dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL AXIATA TBK. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, yang kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan (1) *self efficacy* dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan dan (3) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada “PT. XL Axiata Tbk. Singaraja”.

5) Penelitian yang ditulis oleh Tri andjarwati dan Akhir putra setiawan pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I. Analisis data penelitian ini menggunakan Partial Least Square dengan bantuan perangkat lunak komputer untuk mengolah data dari kumpulan data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan self efficacy terhadap kinerja karyawan, terdapat pula pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

6) Penelitian yang ditulis oleh Khaerana pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. Alat analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS versi 20. Dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat KPU Kabupaten Luwu Timur.

7) Penelitian yang ditulis oleh Fatmasari pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh Talent Management Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat Makasar. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan PLS. Hasil penelitian menunjukkan talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *Self efficacy* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

1) Penelitian ini ditulis oleh Hasbiana Dalimunth pada tahun 2018 di Medan, dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi Pada CV. Karya Pertiwi Medan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai hubungan antara variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan.

2) Penelitian ini ditulis oleh Luh Komang Handani dan Desak Gede Sayang Adnyani pada tahun 2018 di Gianyar, dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda, dimana hasil uji t membuktikan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar.

3) Penelitian yang ditulis oleh Helmi Azahari, Endah Fantini dan Samsudin pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Fintech Pendanaan Xyz di Era Vuca. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, dengan melakukan uji distribusi frekuensi dan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian hipotesis

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Penelitian yang ditulis oleh Fahmi Kamal, Widi Winarso dan Edy Sulistio pada tahun 2019 di Jakarta dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). Untuk mencapai tujuan penelitian maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Agung Citra Transformasi dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (positif dan signifikan).

5) Penelitian yang ditulis oleh Maludin Panjaitan pada tahun 2017 berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi berganda. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, dan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi dan daftar pertanyaan yang pengukurannya menggunakan skala Likert dan diolah secara statistik dengan program SPSS 15.00 for windows, yaitu model uji-t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan.

6) Penelitian yang ditulis oleh Bachtiar Arifudin Husain pada tahun 2019 di Banten dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Bangun Sentana. Uji analisa data yang digunakan adalah uji

validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis (Uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bima Bangun Sentana.

7) Penelitian yang ditulis oleh Made Hendri dan Kusuma Candra Kirana pada tahun 2021 di Yogyakarta dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection. Pengujian menggunakan Systematic Random Sampling dimana data diolah menggunakan SPSS 25. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, *locus of control* berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		MK	SE	GK	KK	
1.	Wulandari dan Wayan Bagia (2020) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas Seririt III.”	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III.
2.	Ma'ruf dan Ummul Chair (2020)	✓			✓	Untuk hasil penelitian menunjukkan di mana variabel motivasi kerja

Lanjutan Tabel 2.1

	“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar.”					berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar.
3.	M. Abid dan Abdul Rahman Safiih (2021) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telcommunication Selama Memberlakukan WFH (Work From Home).”	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y).
4.	Aliming bassi, dkk (2021) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Patria Utama Palembang.”	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Capella Patria Utama Palembang.
5.	Imas Masriah, dkk (2021) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa.”	✓			✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Adiperkasa. Serta disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Adiperkasa.
6.	Asyifa Fadhila dan Antyo Pracoyo (2017) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Saka Energi Indonesia).”	✓			✓	Rangkuman hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat: 1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2) motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. 3) budaya organ-isasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Lanjutan Tabel 2.1

7.	Lya Septiani Mutia, dkk (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang.”	✓			✓	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang.
8.	Ketut Agung Setiawan, dkk (2020) “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adi Sarana Armada TBK Badung.”		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan <i>Self efficacy</i> dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
9.	Dwi Utami Hasan (2020) “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo.”		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo.
10.	Alifa Kurnia Ramadhani dan Marsudi Lestariningsih (2020) “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Laksmi Muslimah Surabaya.”		✓		✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja.
11.	Kadek Dewi Ekayani (2018) “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL AXIATA TBK.”		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan (1) <i>self efficacy</i> dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (3)

Lanjutan Tabel 2.1

						pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada “PT.XL Axiata Tbk. Singaraja”.
12.	Tri andjarwati dan Akhir putra setiawan (2017) “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I.”		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan self efficacy terhadap kinerja karyawan, terdapat pula pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
13.	Khaerana (2020) “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur.”		✓		✓	Dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat KPU Kabupaten Luwu Timur.
14.	Fatmasari (2017) “Pengaruh Talent Management Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat Makasar.”		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	Hasbiana Dalimunth (2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi Pada CV. Karya Pertiwi Medan.”			✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan.

Lanjutan Tabel 2.1

16.	Luh Komang Handani dan Desak Gede Sayang Adnyani (2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar.”			✓	✓	Dimana hasil uji t membuktikan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar.
17.	Helmi Azahari, dkk (2021) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Fintech Pendanaan Xyz di Era Vuca.”			✓	✓	Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
18.	Fahmi Kamal (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi).”			✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Agung Citra Transformasi dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (positif dan signifikan).
19.	Maludin Panjaitan (2017) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan.”			✓	✓	Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan.
20.	Bachtiar Arifudin Husain (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.”			✓	✓	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan

Lanjutan Tabel 2.1

	Bima Bangun Sentana.”					terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bima Bangun Sentana.
21.	Made Hendri dan Kusuma Candra Kirana (2021) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, <i>Locus Of Control</i> , Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection.”			✓	✓	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, <i>locus of control</i> berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Keterangan:

- MK : Motivasi Kerja
- SE : *Self Efficacy*
- GK : Gaya Kepemimpinan
- KK : Kinerja Karyawan