

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1.TINJAUAN TEORI**

##### **2.1.1 SELF-EFFICACY**

###### **2.1.1.1 Definisi *self-efficacy***

*Self-efficacy* menurut Bandura (2000) dalam Dian Rizki Noviwati (2016) mendefinisikani *self-efficacy* adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yan spesifik. *self-efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu atas kemampuan yang dimilikinya. *Self-efficacy* ini memiliki pengaruh penting terhadap usaha yang diperlukan untuk memperlihatkan kinerja dalam perusahaan.

Menurut Bandura (1986) dalam Harjono (2015) *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mempenaruhi control terhadap lingkungannya. Menurut Octary (2007) menyatakan bahwa seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi percaya bahwa mereka dapat menanggulangi kejadian dan situasi secara efektif.

Menurut Luthan (2014) menyatakan bahwa *self-efficacy* mengacu kepada keyakinan diri sendiri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa self-efficacy merupakan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan kinerja dengan baik dan tujuan dalam perusahaan dapat tercapai.

#### **2.1.1.2 Dimensi *self-efficacy***

*Self-efficacy* memiliki tiga dimensi menurut Bandura dalam Lunenburg (2011), tiga dimensi tersebut adalah:

##### 1) *Level* (tingkat)

Dimensi ini mengacu terhadap tingkat kesulitan tugas dan pekerjaan yang di persepsikan oleh masing-masing individu. Sebagian individu menganggap bahwa masalah yang di hadapi sulit dan tidak dapat menyelesaikannya, namun Sebagian individu yang lain menganggap bahwa masalah yang di hadapi mudah untuk dilakukan. Jika para individu karyawan dihadapkan dengan tugas-tugas yang disusun dengan tingkatan yang mudah, sedang dan sulit, membuat individu terpaksa dengan pekerjaan yang sering dikerjakan sehingga akan merasa kesulitan jika menghadapi tugas yang lainnya.

##### 2) *Generality* (keluasan)

Dimensi ini berkaitan dengan penugasan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Beberapa pengalaman berangsur-angsur menimbulkan penugasan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus sedangkan

pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas.

### 3) *Strength* (kekuatan)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dan kemantapan seseorang terhadap keyakinan yang dimilikinya terhadap pekerjaan. Tingkat *self-efficacy* yang rendah mudah untuk digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang membuatnya lemah, sedangkan jika memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka dalam meningkatkan usahanya meskipun banyak dari individu yang berusaha untuk memperlemahnya.

Dari tiga dimensi diatas menurut Bandura dapat digunakan sebagai indikator pengukuran dalam penelitian. *Level* atau tingkat dapat digunakan karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. *Generality* atau keluasan dapat menjadi indicator pengukran karena tidak semua karyawan mendapatkan keluasan dalam mengasah kemampuan dan maslah yang dihadapi. Yang terakhir adalah *strength* atau kekuatan, banyak karyawan yang merasa tidak bisa dan tidak mampu serta tidak memiliki kekuatan untuk menghadapi masalah yang ada.

Menurut Davies (2004) dalam Muh Busro (2018) menguraikan dimensi kepercayaan diri meliputi:

- a. Penilaian positif terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungannya atau situasi yang dihadapinya. Ia bangga terhadap diri sendiri, bisa menerima kelebihan dan kekurangan diri, mempunyai sifat terbuka, berpenampilan sebagai pribadi yang dapat dipercaya, dan dapat dijadikan teladan atau contoh bagi orang lain
- b. Keberanian mengambil resiko, dengan keyakinan bahwa dirinya tidak akan ditolak oleh orang lain, lebih menyukai hal-hal baru dan bersifat menantang dan mampu menambah pengetahuan, dan tidak takut dikucilkan oleh orang lain meskipun berbeda pendapat.
- c. Rasa percaya diri yang tinggi merujuk pada beberapa aspek kehidupan individu tersebut, dimana ia merasa memiliki kompetensi, yakin, mampu, dan percaya bahwa dia bisa karena didukung oleh pengalaman, potensi aktual, prestasi kerja serta harapan yang realistic terhadap diri sendiri.

Dari penjelasan pengembangan teori menurut Davies (2004) maka dapat disusun menjadi indikator dalam Busro (2018) yaitu:

- a. Dimensi bisa menerima diri sendiri meliputi:
  1. Bangga terhadap diri sendiri
  2. Menerima kelemahan yang ada.

3. Menerima kelebihan yang ada.
  4. Terbuka Ketika bergaul dengan teman yang lain.
  5. Berusaha menjadikan diri sebagai pribadi teladan.
- b. Dimensi berani mengambil resiko meliputi:
1. Tidak takut ditolak oleh orang lain.
  2. Cenderung suka dengan hal yang baru.
  3. Menyukai hal-hal yang bisa menambah pengetahuan.
  4. Berani berbeda sikap dengan orang lain.
  5. Berusaha menggunakan metode kerja sesuai dengan keadaan.
- c. Dimensi merasa memiliki kompetensi meliputi:
1. Mampu bekerja dengan baik.
  2. Mampu menggunakan teknologi.
  3. Mampu mengkondisikan kegiatan.
  4. Mampu membuat suatu hal menjadi lebih menyenangkan.
  5. Optimis bisa mengerjakan dengan baik.

## **2.1.2 KINERJA**

### **2.1.2.1 Definisi kinerja**

Kinerja atau prestasi kerja menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono (2009) menjelaskan bahwa kinerja sebagai hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wibowo (2011) kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Rivai (2011) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang di harapkan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahawa kinerja merupakan hasil yang dilakukan oleh seseorang yang sesuai dengan kemampuan sehingga dapat tercapai tujuan yang diharapkan.

### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut zami (2008) dalam Busro (2018) terdapat berbagai factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan kompensasi yang diberikan, semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi (semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan)
2. Penempatan kerja yang tepat (semakin tepat posisi seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut)
3. Pelatihan (semakin sering diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi, maka semakin baik kinerja karyawan tersebut)
4. Promosi (semakin jelas jenjang karier seseorang, maka semakin baik pula kinerja orang tersebut)
5. Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan berbagai tunjangan hari tua, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut)
6. Hubungan dengan rekan kerja (semakin baik komunikasi antar karyawan secara horizontal, semakin baik pula kinerjanya)
7. Hubungan dengan pemimpin (semakin baik komunikasi vertikal antara karyawan dan pemimpin, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Menurut Gibson (2009) menyatakan bahwa kinerja memiliki tiga faktor yang dapat memengaruhinya:

1. Faktor individu

Factor individu meliputi: kemampuan ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang.

2. Factor psikologis

Factor ini meliputi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, komitmen dan kepuasan kerja.

3. Factor organisasi

Faktor organisasi meliputi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan system penghargaan.

**2.1.2.3 Indikator kinerja**

Pendapat yang dikemukakan oleh Dessler (2011) dalam Busro (2018) menyatakan bahwa dalam penilaian kinerja para pegawai harus memperhatikan lima factor penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang dapat diamati dari
  - a) Akurasi
  - b) Ketelitian
  - c) Penampilan
  - d) Penerimaan pengeluaran
2. Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dapat dilihat dari:
  - a. Volume keluaran (hasil yang dicapai)
  - b. Kontribusi bagi pencapaian target



3. Supervise yang dilakukan oleh pemimpin dalam bentuk:
  - a. Saran
  - b. Arahan
  - c. Perbaikan
4. Kehadiran atau kedisiplinan karyawan yang dapat dilihat dari atau kedisiplinan karyawan yang dapat dilihat dari:
  - a. Regularitas
  - b. Tingkat keandalan
  - c. Ketepatan waktu bekerja
5. Konservasi yang ditunjukkan oleh karyawan meliputi:
  - a. Kemampuan melakukan pencegahan akan kerusakan
  - b. Tingkat penghematan terhadap bahan habis yang dimiliki perusahaan
  - c. Kemampuan menghindari kerusakan alat
  - d. Kemampuan melakukan pemeliharaan peralatan.

Dengan adanya factor dan pengukuran kinerja, maka dalam penelitian ini dapat mengetahui kemampuan dan perilaku karyawan selama berkerja sehingga karyawan dapat membantu perusahaan untuk memelihara kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan dan jika terdpat maslah karyawan

dapat membantu mencari solusi untuk memperbaiki kinerja karyawan yang buruk.

### **2.1.3 MOTIVASI**

#### **2.1.3.1 Definisi motivasi**

Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kecenderungan untuk berkeaktifan, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Busro (2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu-individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Manthis dan Jackson (2012) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Manulang dan Marihot (2011) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan pada diri sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga tujuan mereka dapat tercapai.

#### **2.1.3.2 Teori motivasi**

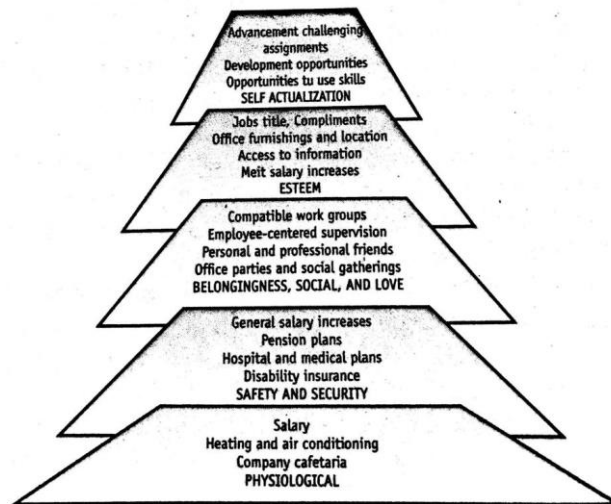
##### **2.1.3.1.1 Teori Abraham maslow**

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai, karena tidak mungkin melakukan sesuatu

atau perilaku jika tidak mengetahui tentang kebutuhan mereka. Menurut teori Abraham Maslow dalam Busro (2018) mengemukakan bahwa ada lima hirarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan paling mendasar, kebutuhan tingkat rendah dalam tingkatan teori Maslow. Kebutuhan tersebut meliputi: makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
2. Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dalam lingkungan. Kebutuhan ini berada satu tingkat di atas kebutuhan fisiologis.
3. Kebutuhan kebersamaan, sosial, dan cinta yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan keterampilan yang dimiliki antara lain kebutuhan untuk mengemukakan pendapat, memperluas *skill* dan potensi yang dimiliki

Teori motivasi dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Teori Motivasi Maslow

Sumber: Dr. Muhammad Busro (2018)

Dengan teori motivasi dari Abraham Maslow dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik untuk memenuhi segala kebutuhan. Dengan dorongan tersebut karyawan dapat mengetahui kebutuhan mereka.

#### 2.1.3.1.2 Teori ERG

Teori motivasi ERG yang dikembangkan oleh Clayton Aldefer (As'ad, 2011), yang mengemukakan bahwa kebutuhan-kebutuhan individual tersusun secara hierarki yang merupakan teori dari Maslow, menurut Aldefer hierarki kebutuhan diusulkan terdiri atas tiga set kebutuhan, yaitu:

1. *Existence*, berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.

Dikaitkan dengan penggolongan teori Maslow yaitu kebutuhan fisik dan keamanan. Manusia perlu memenuhi kebutuhan dalam bertahan hidup, motivasi karena kebutuhan perlu dimiliki oleh karyawan, jika kebutuhan dalam bertahan hidup ini tidak dapat terpenuhi maka banyak manusia yang mengalami stress akibat dari tidak terpenuhinya kebutuhan hidup mereka. Kebutuhan tersebut antara lain makan, minum, pakaian, tempat tinggal,

2. *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, dikaitkan dengan teori Maslow meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan. Motivasi karyawan untuk dapat diakui, dikenal, tidak ada perbedaan dalam bekerja merupakan suatu kebutuhan sosial. Manusia cenderung melakukan hubungan sosial dan memerlukan pengakuan diri dalam lingkungannya. Jika karyawan tidak dihargai atau tidak mendapat pengakuan maka karyawan tersebut akan mencari tempat yang akan menerima dan mengakui keberadaannya untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
3. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri yang identic dengan aktualisasi diri, pengembangan diri yang dikemukakan oleh Maslow. Setelah dua

kebutuhan diatas telah terpenuhi, maka karyawan cenderung melakukan aktualisasi diri, namun aktualisasi diri dapat dilakukan dengan pengembangan diri dan prestasi yang semakin meningkat. Karyawan dapat merasa tidak nyaman bukan karena mereka tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai namun karyawan ingin dihargai dan dianggap ada dalam tempat berkerja. Dengan demikian pengembangan diri dan penghargaan dalam berkerja dapat memotivasi karyawan dalam kinerjanya.

Prioritas kebutuhan antar karyawan dalam memenuhi kebutuhan E, R, dan G tidaklah sama. Ada karyawan yang hanya berpatokan E saja tanpa mementingkan R dan G, ada yang melakukan semua E, R dan G. semua karyawan memiliki keunikan yang berbeda-beda antar individu.

### **2.1.3.3 Dimensi dan indikator motivasi**

Dimensi motivasi menurut Busro (2018) adalah

1. Kebutuhan fisik yang memiliki indikator: kebutuhan makan, minum, pakaian, serta tempat tinggal.
2. Kebutuhan keselamatan yang memiliki indikator: perlindungan terhadap ancaman dan pertentangan.

3. Kebutuhan sosial yang memiliki indikator pertemanan dan berinteraksi dengan orang lain.
4. Kebutuhan akan kehormatan memiliki indikator status sosial dan penghargaan dari orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri memiliki indikator memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

## 2.2.TINJAUAN PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1

Penelitian-penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Dian Rizki Noviawati (2016)	Pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel <i>intervening</i> (studi pada karyawan divisi <i>finance</i> dan divisi <i>human resource</i> PT Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)	<i>self-efficacy</i> , kinerja, motivasi	SEM ( <i>structural Equation Model</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>self-efficacy</i> memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. <i>self-efficacy</i> memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan.</li> <li>3. Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Motivasi mampu memediasi</li> </ol>

					pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan divisi <i>finance</i> dan divisi <i>human resource</i>
2.	Ratno Purnomo (2010)	Pengaruh kepribadian, <i>self-efficacy</i> , dan <i>locus of control</i> terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil menengah pada (daerah Banyumas.)	Kepribadian, <i>self-efficacy</i> , dan <i>locus of control</i> , kinerja	SEM ( <i>structural Equation Model</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja</li> <li>2. <i>self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja.</li> </ol>
3.	Dwi Sumawati dan Tri Wulida Afrianty (2018)	Pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap <i>In-Role Performance</i> karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator. (Studi pada Karyawan Bank Central Asia KCU Borrobudur Malang)	<i>self-efficacy</i> , <i>In-Role Performance</i> , motivasi kerja	SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>In-Role performance</i>.</li> <li>2. Motivasi berpegaruh tidak signifikan terhadap <i>in-role performance</i></li> <li>3. <i>self-efficacy</i> memiliki pengaruh terhadap <i>in-role performance</i> karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator.</li> </ol>
4.	Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja	Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja.	SEM ( <i>structural Equation Model</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja</li> <li>2. Gaya kepemimpinan</li> </ol>



		Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang)			memiliki positif secara signifikan terhadap disiplin kerja. 3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. 4. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Senen Machmud (2018)	The Influence of <i>Self-Efficacy</i> on Satisfaction and Work-Related Performance	<i>Self-efficacy</i> kepuasan kerja, dan kinerja	PLS	<i>Self-efficacy</i> mempengaruhi persepsi kerja, kepuasan dan kinerja tugas. Implikasi dari hasil penelitian merekomendasikan bahwa peningkatan <i>self-efficacy</i> akan mempengaruhi persepsi karyawan tentang pekerjaan dan kepuasan.
6	Fred C. Lunenburg (2011)	<i>Self-Efficacy</i> in The Workplace: Implication for Motivation And Performance	<i>Self-efficacy</i> , motivasi dan kinerja		<i>Self-efficacy</i> mempengaruhi tugas yang dipilih oleh karyawan dan mempengaruhi tingkat upaya dan upaya karyawan saat mempelajari tugas-tugas sulit.

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah meneliti mengenai *self-efficacy*, Motivasi Kerja

dan Kinerja karyawan, namun memiliki perbedaan yaitu obyek penelitian antara lain penelitian Dian Rizki Noviawati (2016) pada PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya, penelitian Retno Purnomo (2010) pada UMKM di daerah Banyumas Jawa Tengah, penelitian Dwi Sugmawati (2018) yang melakukan penelitian pada karyawan Bank Central Asis KCU Borrobudur Malang, serta penelitian Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) yang meneliti kasus pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang. Sedangkan peneliti melakukan penelitian pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia Jombang.

### **2.3. HUBUNGAN ANTAR VARIABEL**

#### **2.3.1. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan**

Kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki dan keyakinan terhadap keberhasilan diri sendiri yang memberikan pengaruh terhadap hasil dari apa yang telah dilakukan serta memberikan kekuatan pada diri untuk bekerja dan berkarya dengan maksimal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Harjono, Bode dan Victor (2015) mengatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi *self-efficacy* karyawan maka kinerjanya juga akan meningkat.

Rina Ani Sapariyah (Sapariyah) mengatakan bahwa *self-efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Dian Rizky Noviawati (2016) mengatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Lunenburg (2011) mengatakan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi tugas yang dipilih karyawan untuk dipelajari dan tujuan yang mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri.

### **2.3.2. Pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi kerja**

*Self-efficacy* dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dalam bekerja. Kepercayaan diri terhadap kemampuan mendukung motivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang dimiliki. Menurut hasil penelitian Dian Risky Noviawati (2016) *self-efficacy* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Menurut Imam Syafi'i (2011) mengatakan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Menurut Dewi Herawaty (2016) bahwa *self-efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru matematika

### **2.3.3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja**

Motivasi merupakan hal yang penting bagi karyawan, sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian menurut Dian Risky Noviawati (2016) motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Friska Aprilia (2017)

mengatakan bahwa motivasi dapat berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rina Armiaty (2014) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai *frontliner* pengaruh yang diberikan menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja. Menurut Harlie (2012) motivasi berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai.

#### **2.3.4. Pengaruh motivasi yang memediasi *self-efficacy* terhadap kinerja.**

Tuntutan kebutuhan hidup karyawan memberikan motivasi untuk memenuhinya. Dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak terhadap kelangsungan perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian menurut Dian Risky Noviawati (2016) motivasi mampu memediasi *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan karena hasil pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung.

#### **2.4. KERAGKA KONSEP**

*Self-efficacy* merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki seseorang untuk memberikan kualitas kinerja yang baik untuk perusahaan. Rasa percaya diri akan kemampuannya akan mempengaruhi kondisi emosional yang mereka alami, karena dengan

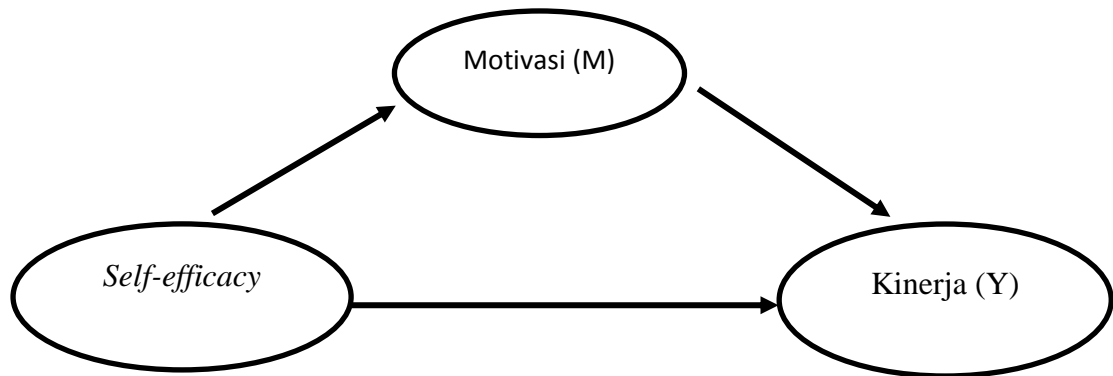
memiliki rasa percaya diri maka mereka akan mampu melawan stress kerja yang mereka alami.

Seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi juga akan cenderung akan selalu melakukan kinerja yang terbaik dan merasa tertantang untuk pekerjaan yang lebih sulit lagi agar kemampuan yang dimiliki semakin terasah dan mengembangkan pengalaman dalam bekerja. Berbeda dengan seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah relatif akan merasa tidak mampu untuk melakukan pekerjaan yang sulit, yang diberikan oleh atasan. Sehingga kinerja mereka juga akan menurun dan bisa saja mereka akan menyerah dengan keadaan yang ada.

Motivasi dengan kinerja memiliki hubungan yang saling berpengaruh. Motivasi merupakan suatu dorongan atau penggerak karyawan untuk melakukan kinerja dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dorongan atau motivasi dari pemimpin sangat membantu proses kinerja karyawan, dengan adanya dorongan tersebut maka kinerja karyawanpun akan maksimal dan mereka menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran, maka segala kepentingan pribadinya akan terpenuhi dan terpelihara pula .

Dari uraian diatas dapat digambarkan kerangka konsep dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1 kerangka konseptual**



## **2.5.HIPOTESIS**

Berdasarkan penjelasan kerangka konsep diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Semakin tinggi *self-efficacy* karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

H<sub>2</sub>: Semakin tinggi *self-efficacy* karyawan maka semakin tinggi motivasi karyawan pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

H<sub>3</sub>: Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

H<sub>4</sub>: Motivasi kerja memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.