BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian terdahulu

Peneliti akan melakukan penelitian tentang pengaruh *Self Efficacy* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di CV Rafika Foods Indonesia. Hasil dari penelitian yang dijadikan referensi dan bahan perbandingan adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Metodologi Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh disiplin kerja, Motivasi kerja , Etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja di PT Inko Java Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo (2018)	Kuantitaif dengan teknik pembalian Non-probability purposive sampling.	Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Etos kerja (X3) dan Lingkungan kerja (X4)terhadap Produktivitas kerja (Y1)	1. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java, 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y)

Lanjutan Tabel 2.1

				3. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Etos Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) 4. Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y)
2.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit Pt Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung Muhamad Rafi Fadhilah, Dr. M. Yahya Arwiyah, S.H, M.H (2020)	Kuantitatif , kuisioner	Budaya Organisasi (X1) Dan *Self Efficacy* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Budaya organisasi dan self efficacy berpengaruh secara signifikan Terhadap kinerja karyawan
3.	The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer	Pendekatan kuantitatif	The effect of self-efficacy (X1) on job performance (Y) through creativity: the	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa hubungan positif antara efikasi diri dan prestasi

Lanjutan Tabel 2.1

	incivility and service scripts Won Mu Hur Tae Won Moon Jun Ho Lee (2020)		moderating roles of customer incivility and service scripts (Mediasi)	kerja adalah sebagian dimediasi oleh kreativitas. Selanjutnya, paparan ketidaksopanan pelanggan dan skrip layanan yang kaku melemahkan efek positif dari self-efficacy pada kreativitas. Akhirnya, ketidaksopanan pelanggan dan skrip layanan yang kaku juga mengurangi efek positif dari self-efficacy pada kinerja pekerjaan melalui kreativitas.
4.	Analysis of the Effects of Self-Efficacy Mediation and Organizational Commitment on the Effect of Transformational Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance of PT Sarana Lintas Caraka Netty Laura Simbolon, Budi Satriyo Priyonggo	Kuantitaif dengan *Partial Least Square (PLS-SEM) technique and assisted by SmartPLS 3.0*	Analysis of the Effects of Self-Efficacy (X1) Mediation and Organizational Commitment (X2) on the Effect of Transformational Leadership Style (X3) and Organizational Culture (X4) on Employee Performance (Y1) of PT Sarana Lintas Caraka	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh budaya organisasi terhadap karyawan kinerja, ada pengaruh efikasi diri terhadap karyawan kinerja, komitmen organisasi tidak

Lanjutan Tabel 2.1

	(2022)			berpengaruh pada kinerja karyawan, efikasi diri tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan pertunjukan. Kinerja karyawan, efikasi diri mampu memediasi pengaruh budaya organisasi pada karyawan kinerja, komitmen organisasi tidak mampu menengahi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan kinerja, komitmen organisasi tidak mampu menengahi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
5.	The Effect of Motivation on Employee Productivity (A Case Study private Bank in	Penelitian deskriptif, Kuantitatif	Motivation (X1) on Employee Productivity (Y)	1. Ini berarti bahwa sebagian besar karyawan di bank swasta

Lanjutan Tabel 2.1

	Kurdistan regional Government) Hazhar Omer Mohammed (2019)			di pemerintah daerah Kurdistan diizinkan untuk berpartisipasi dalam menetapkan tujuan yang ingin mereka capai. 2. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian bes ar pekerja tidak puas dengan gaji mereka. Artinya, gaji tidak berperan besar dalam memotivasi karyawan untuk meningkatka n kinerjanya. 3. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak termotivasi dengan pengakuan dan system insentif bank mereka
6.	Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan	Kuantitaif, Penelitian deskriptif dan	Motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja karyawan	1. Temuan dalam penelitian adalah

Lanjutan Tabel 2.1

	terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Safilindo Pertama Syamsul Hadi Senen, Siti Solihat (2008)	verifikatif, metode cross sectional method	(X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)	motivasi kerja berpengaruh banyak dengan produktivitas i kerja 2. Berdasarkan hasil pengolahan data untuk variabel X2 (kemampuan kerja) terhadap variabel Y (produktivita s kerja karyawan) diperoleh nilai signifikansi

Sumber : diolah dari penelitian terdahulu

Dalam penelitian ini memiliki perbedaan dan persamaan dengan penelitian terdahulu, adapun persamaan dan perbedaan nya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian pertama

   Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama memiliki variabel dependen yang sama yaitu produktivitas kerja karyawan dan persamaan lainnya adalah salah satu variabel independent sama merupakan motivasi kerja dengan metode yang dipakai yaitu kuantitaf menyebarkan kuisioner, sedangkan perbedaannya adalah objek, penelitian terdahulu menggunakan objek

penelitian di PT Inko Java sedangkan objek yang akan di teliti peneliti adalah CV Rafika Foods Indonesia

2. Penelitian kedua

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel independent sama yaitu *self efficacy* dan memiliki perbedaan di variabel dependen adalah kinerja karyawan, sementara perbedaannya adalah di objek, penelitian terdahulu menggunakan objek di Pt Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti perusahaan swasta yaitu di CV Rafika Foods Indonesia

3. Penelitian ketiga

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah variabel independent adalah *self efficacy* dan memiliki metode penelitian sama yaitu dengan menyebarkan kuisioner sedangkan perbedaanya adalah di varibel dependen adalah kinerja karyawan sementara penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah produktivitas kerja perbedaanya lainnya yaitu perbedaan objek, penelitian terdahulu menggunakan karyawan departemen store sedangkan objek yang akan di teliti oleh peneliti adalah di CV Rafika Foods Indonesia

4. Penelitian keempat

Penelitian mempunyai persamaan dengan penelitian terdahulu dibagian pada variabel independent adalah *self efficacy* dan juga memiliki perbedaan adalah memiliki variabel dependen yaitu kinerja

dan perbedaannya terdapat pada adalah objek penelitian, penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah perusahaan bidang makanan sedangkan penelitian terdahulu bidang jasa yaitu PT Sarana Lintas Caraka sementara peneliti akan melakukan penelitian di CV Rafika Foods Indonesia

5. Penelitian kelima

Penelitian ini mempunyai Persamaan dengan penelitian sebelumnya merupakan variabel bebas yang memiliki kesamaan adalah motivasi kerja dan persamaan lainnya adalah variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan sementara perbedaannya adalah objek penelitian, penelitian terdahulu menggunakan objek di sebuah bank sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah perusahaan makanan di CV Rafika Foods Indonesia.

6. Penelitian keenam

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat nya adalah produktivitas kerja dan persamaan lainnya adalah salah satu variabel bebas sama yaitu motivasi kerja sedangkan perbedaannya adalah objek yang digunakan penelitian terdahulu di PT Safilindo Pertama sedangkan objek penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah di CV Rafika Foods Indonesia.

2.2 Landasan teori

2.2.1 Pengertian *Self-Efficacy*

Luthan (2014: 338) menjelaskan bahwa self-efficacy mengacu pada kepercayaan diri pada sumber daya kognitif dan semangat perilaku yang dibutuhkan untuk berhasil melakukan tugas tertentu. Self-Efficacy menunjukkan kearah pada penilaian kemampuan diri untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kreitner dan Kinicki (2009:29 – 31) mendefinisikan self-efficacy adalah sebuah kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas dengan sesuai tingkatan tertentu. Self-efficacy juga salah faktor terpenting dalam melakukan aktivitas pribadi pada saat menjalankan tugas tertentu dan juga self-efficacy

Menurut Rosyiana's Baron and Byrne (2019: 93-94), self-efficacy adalah Seorang individu yang mengenai kemampuanatau kesanggupan untuk melakukan suatu tugas. Self efficacy adalah keyakinan individu pada kemampuan untuk melakukan tugas dan tindakan seperti untuk menyelesaikan tugas tertentu, Menurut Feist dan Feist dari Ghufron dan Risnawati (2017: 73),

Dari penjelasaaan diatas dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa self-efficacy adalah tingkat kepercayaan diri dan tingkat

kemampuan dari individu dalam menyelesaikan semua tugas yang telah di berikan kepada individu.

2.2.1.1 Proses Self Efficacy

Menurut Bandura (2000) keberadaan *self efficacy* pada diri seseorang akan berdampak pada empat proses, yaitu :

1. Proses kognitif

   Efek self-efficacy pada proses kognitif dapat berbentuk dalam berbagai banyak cara. Banyak perilaku manusia diatur oleh harapan untuk mencapai tujuannya. Penetapan tujuan individu dipengaruhi oleh penilaian individu terhadap kemampuan seseorang.

2. Proses motivasi

   Keyakinan akan efikasi diri terletak pada penyesuaian diri terhadap motivasi. Motivasi individu dihasilkan oleh proses kognitif. Orang memotivasi diri mereka sendiri dengan membimbing tindakan mereka melalui berbagai latihan. Mereka percaya pada apa yang mereka lakukan dan selalu memprediksi hasil dari tindakan di masa depan. Mereka menetapkan tujuan mereka, merencanakan latihan sebelum mengambil tindakan,

dan membentuknya sesuai dengan nilai-nilai masa depan.

3. Proses avektif

Orang-orang percaya pada dampak dari kemampuan mereka untuk mengatasi stres dan depresi ketika menghadapi ancaman dan situasi sulit. Dengan efikasi diri, seseorang dapat mengatasi masalah yang mengancam eksistensinya dengan lebih baik.

4. Proses seleksi

Karena percaya diri dengan kemampuan mereka, orang cenderung bertindak selektif dan membuat keputusan untuk mencapai tujuan hidup mereka. Orang memilih untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan hidup yang sesuai dengan kemampuannya.

2.2.1.2 Indikator-indikator Self-Efficacy

Menurut Bandura (1997) menyebutkan indikator-indikator self-efficacy sebagai begikut :

1. Magnitude/tingkat kesulitan tugas

Aspek ini berkaitan dengan pilihan tingkat kepercayaan individu terhadap usaha yang dilakukan dalam kaitannya dengan kesulitan tugas. Seorang individu melakukan tugas yang dia yakini dapat dia

lakukan, atau yang dianggap di luar kemampuannya. Pilihan tingkat kepercayaan diri dalam upaya yang mereka lakukan sehubungan dengan kesulitan tugas. Individu melakukan tugas yang mereka yakini dapat atau dianggap berada di luar kemampuan mereka.

2. Generality/luas bidang perilaku

   Aspek ini berkaitan dengan ruang lingkup kewenangan atau tindakan yang diperbolehkan. Beberapa dari pengalaman ini akan dapat membantu mencapai tugas yang dilakukan berikutnya.

3. Strenght/kemantapan keyakinan

   Aspek ini terkait dengan kekuatan keyakinan diri sendiri. Tingkat efikasi diri yang rendah mudah terguncang oleh pengalaman melemahkan mereka, sementara tingkat efikasi diri yang tinggi mencoba untuk meningkatkan kemungkinan mereka meskipun memiliki pengalaman melemahkan mereka.

2.2.2 Pengertian motivasi kerja

Wibowo (2016: 322) memotivasi kekuatan, arah, Upaya berkelanjutan individu untuk mencapai tujuan mereka. Menunjukkan betapa sulitnya kekuatan Seseorang mencoba. Menurut Winardi (2015: 322), motivasi memicu, menyalurkan, dan Mendukung perilaku manusia dan memastikan bahwa mereka bekerja keras dan

penuh semangat dalam mencapai hasil yang baik Optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil dalam pembinaan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Memotivasi staf adalah salah satu strategi yang diterapkan manajemen untuk meningkatkan kinerja yang efektif administrasi pekerjaan di antara para pekerja dalam organisasi (Cherian Jacob, 2013). Secara umum, individu termotivasi oleh keadaan di mana mereka berada. Setelah berpartisipasi, mereka merasa diberdayakan dan upaya mereka diakui. Tempat untuk komunikasi reguler dan pengembangan karir dan prospek pengetahuan.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah salah satu hal yang dapat membuat karyawan dapat semangat dalam bekerja dengan begitu kegiatan operasional dapat berjalan dengan lancar, karena factor motivasi kerja telah dipenuhi oleh perusahaan.

2.2.2.1 Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Edy Sutrisno (2017: 118), Sebagai motivasi Proses psikologis manusia Dampak Berbagai Faktor merupakan Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal yang dihasilkan oleh karyawan

1. Faktor intern

   Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup adalah hak semua mahluk hidup di muka bumi ini. Untuk bertahan hidup manusia mampu melakukan segala hal contoh nya adalah pekerjaan. Untuk itu kebutuhan akan bertahan hidup meliputi :

- Menerima kompensasi yang wajar
- Karyawan tetap, meskipun penghasilan mereka tidak terlalu masuk akal.
- Lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki sebuah benda bergerak maupun tidak bergerak mendorong manusia untuk berusaha memiliki. Seperti ini banyak kita lihat di kehidupan sehari-hari membuat orang bisa melakukan pekerjaan agar dapat memiliki benda yang diinginkan, contohnya seseorang menginginkan sebuah mobil maka seseorang tersebut harus bekerja agar dapat membeli mobil tersebut

3) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Jika seseoarang bekerja untuk diakui oleh orang lain atau agar dihormati oleh orang lain. Maka setiap orang bahkan mau mengelurkan untuk mendapatkan status

social yang dinginkan itu membuat seseorang bekerja keras untuk status tersebut. Dengan bekerja keras seseorang mampu memiliki harga diri, kehormatan, dan juga nama baik semakin mendapatkan hasil yang baik semakin nama baik nya juga menjadi tinggi, sebab naik baik atau pun status tidak dapat di perolej dengan menjadi pemalas, tidak mau bekerja dan lain sebagainya.

4) Keinginan unuk memperoleh pengakuan

Jika kita dapat perinci sesorang ingin mendapat pengakuan itu meliputi :

- Ada penghargaan atas prestasi.
- Adanya kemitraan yang harmonis dan kompak.
- Kepemimpinan yang adil dan bijaksana.
- Perusahaan tempat Anda bekerja dihormati oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Setiap orang pasti ingin berkuasa di suatu tempat itu mendorong seseorang bekerja dengan keras terkadang setiap orang memiliki cara sendiri untuk mencapai tersebut ada yang menggunakan cara yang jujur dan baik tapi ada juga yang menggunakan cara yang buruk terkadung sifat pribadi masing-masing.

2. Faktor ekstern

Faktor eksternal juga berperan dalam melemahnya motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi :

1) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana di sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja meliputi, tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, pencahayaan, ketenangan, kebersihan, termasuk juga hubungan antar karyawan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi adalah sumber penghasilan dari karyawan dengan adanya kompenasi yang memadai maka karyawan akan dapat bekerja dengan semangat karena tujuan utama seseorang untuk bekerja adalah menghidupi dirinya dan juga keluarga mereka. Jika kompensasi tidak diberikan dengan selayaknya maka itu membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan semangat, penuh dengan kekhawatiran dengan kompensai yang akan diberikan, dan disinilah besar kecilnya kompensasi mempengaruhi produktivitas karyawan.

3) Supervisi yang baik

Supervisi memiliki fungsi untuk mengarahkan, membimbing dan melatih setiap karyawan dan mengetahui jalannya operasional perusahaan dengan baik tanpa adanya kesalahan. Dengan demikian supervise yang baik akan dapat membentuk karyawan yang baik pula sehingga operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik.

4) Jaminan pekerjaan yang baik

Setiap orang akan rela melakukan segala hal yang ada untuk bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Tapi jika perusahaan juga memberikan jaminan yang sesuai dengan pengorbanan tersebut. Maka mereka akan bekerja tidak hari ini saja tapi sampai hari tua cukup dengan bekerja hanya satu perusahaan saja. Hal ini terwujud jika seseorang mendapatkan jaminan kenaikan pangkat, dan diberikan kesempatakan untuk mengembangkan potensi diri

5) Status dan tanggung jawab

Status dan tanggung jawab juga merupakan dambaan semua karyawan karena tidak hanya menginginkan kompenasasi saja tapi seseorang juga ingin memiliki jabatan yang diimpinkannya tersebut. Dengan

menduduki sebuah jabatan diinginkan seorang karyawan di sebuah perusahaan akan merasa dihargai dan juga dan merasa dirinya di percaya serta juga mendapatkan tanggung jawab sesuai dengan jabatan tersebut.

6) Peraturan yang flexible

Disetiap perusahaan pasti aka nada yang namanya system dan prosedur baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar, sebuah system adalah aturan yang akan dijalani dan dilaksanakan oleh semua karyawan tak terkecuali. Aturan itu dibuat untuk memudahkan karyawanagar saat operasional perusahaan berjalan dengan sesuai tanpa adanya kesalahan, peraturan juga mengatur hubungan antar karyawan maupun perusahaan serta kewajiban dan juga hak karyawan dalam perusahaan seperti promosi, gaji, jabatan, mutasi, dan sebagainya.

2.2.2.2 Indikator yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2017: 145), motivasi kerja pegawai ini dipengaruhi oleh kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuatan. Selanjutnya terdapat indikator untuk menentukan motivasi pegawai dari faktor kebutuhan. Adalah :

1) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu sebuah kebutuhan yang ingin mengalahkan/mengatasi sebuah tantangan untuk menuju ke pertumbuhan atau kemajuan. Dengan adanya sebuah prestasi biasanya orang cenderung terkadang merasa dihormati akan prestasi tersebut.
2) Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk menjalin hubungan dengan orang lain. Dengan adanya jalinan dengan orang lain maka dapat membuat kehidupan bersosial yang bagus.
3) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini cenderung untuk mengalahkan rintangan dan mengambil resiko untuk mencapi tujuan tersebut.

2.2.3 Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas kerja pada hakikatnya adalah sikap mental bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kualitas hidup hari esok harus lebih baik dari hari ini. Pemahaman ini memungkinkan karyawan untuk selalu kreatif dalam mencari cara untuk meningkatkan taraf hidupnya di masa depan (Zainal Mutafa Eq & Agus Er 2007). Mendefinisikan produktivitas kerja sebagai hasil kerja kualitas dan kuntitas yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Handoko (2008), "Produktivitas adalah hubungan antara input dan output dari suatu sistem produksi. Menurut (Sinungan, 2005), produktivitas secara umum adalah produksi aktual dan fisik (barang atau jasa). Didefinisikan sebagai suatu hubungan. Menurut Sedarmayanti (2009: 45) bahwa Produktivitas tenaga kerja adalah cara untuk menghasilkan atau meningkatkan hasil terbaik dari barang dan jasa dengan memaksimalkan Efisiensi energi.

Dari pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sebuah hasil atau pencapaian karyawan antara input dan ouput yang baik, dimana karyawan dapat menyelesaikan semua pencapaian yang telah di tentukan oleh perusahaan.

2.2.3.1 Unsur-unsur produktivitas kerja

Menurut Mathias Aroef yang dikutip oleh Friyatiningsih (2003) mengungkapkan unsur-unsur produktivitas sebagai berikut:

1. Efesiensi, Produktivitas sebagai rasio produktivitas terhadap pendapatan Ukuran efisiensi penggunaan sumber daya. efisiensi Ukuran perbandingan penggunaan Entri rencana termasuk konsumsi aktual Diimplementasikan, konsep efisiensi didasarkan pada itu masuk

2. Efektivitas, Efektivitas adalah Diagram yang menunjukkan seberapa baik tujuan dapat dicapai Kuantitas dan waktu. Definisi efektivitas directivity Keluar. Hubungan antara efektivitas dan efisiensi terbentuk Konsep produktivitas dengan efektivitas pelaksanaan tugas Untuk mencapai tujuan dibagi dengan efisiensi penggunaan Sumber masukan proses
3. Kualitas dan produktivitas Hanya secara kuantitatif, tetapi dari sudut pandang kualitas.

2.2.3.2 Faktor – faktor produktivitas kerja

Sedarmayanti (2009) mengemukakan empat faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

   Merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan & penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi buat melakukan hal-hal yang diinginkan menurut mereka.
2. Budaya organisasi

   Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan, nilai dan norma Memandu tindakan anggota organisasi Untuk mengatasi masalah yang dihadapi Eksternal dan internal.

3. Motivasi kerja

   Motivasi kerja adalah syarat untuk berpromosi Mendorong orang dan penentu kinerja seseorang Melaksanakan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan mereka.

4. Disiplin kerja

   Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer Berkomunikasi dengan karyawan dan buat mereka senang melakukannya Aksi dan usaha untuk perubahan Tingkatkan kesadaran dan ketaatan Semua peraturan perusahaan dan norma sosial dan Berlaku.

2.2.3.3 Indikator yang mempengaruhi produkivitas kerja

Menurut Schuler (1986) indikator dalam produktivitas kerja meliputi Kuantitas Kerja, kualitas kerja dan Ketelitian, Keseriusan:

1. Kuantitas kerja, adalah sebuah pencapaian hasil yang telah memenuhi target perusahaan dengan perbandingan yang ada di perusahaan.
2. Kualitas kerja, merupakan sebuah hasil yang berhubungan dengan mutu sebuah produk yang telah dihasilkan karyawan dengan perbandingan yang telah ditetapkan di sebuah perusahaan.

3. Ketelitian, merupakan tingkat ketelitian karyawan saat melakukan tugas pekerjaan dengan menghasilkan produksi yang sesuai dengan standar perusahaan
4. Keseriusan, merupakan tingkat keseriusan karyawan saat bekerja sehingga tidak dapat kesalahan saat melakukan tugas nya dan dapat menghasilkan produk sesuai dengan standar perusahaan.

2.3 Hubungan antar variabel

3.3.1 Hubungan antara *self efficacy* terhadap produktivitas kerja

Menurut teori source based theory, keberhasilan pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis tergantung pada pengembangan sumber daya baru untuk mencapai produktivitas bisnis dan pada akhirnya mencapai tujuan bisnis. Jadi *self efficacy* sangat penting untuk dikembangkan di perusahaan karena jika keyakinan diri tinggi maka produktivitas kerja pun ikut tinggi

Produktivitas kerja, sangat penting bagi perusahaan mengembangkan hasil dari karyawan produksi karena dengan adanya pengembangan maka produk tidak tetap saja produk akan lebih menarik dan minat pembeli juga akan meningkat karena produk yang dijual bervariasi, sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukman Hakim dan Windijarto 2016, yang menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif

terhadap produktivitas kerja, itu berarti semakin tinggi tingkat *self efficacy* perusahaan maka semakin tinggi juga hasil produktivitas kerja karyawan .

3.3.2 Hubungan antara motivasi terhadap produktivitas kerja

Motivasi merupakan keinginan seseorang untuk menimbulkan semangat atau dorongan untuk kerja dalam mencapai baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. sesorang dapat meningkatkan produktivtas kerja karyawan dengan memotivasi mereka untuk bekerja lebih aktif.

Motivasi sama penting dengan *self efficacy* karena dengan adanya motivasi karyawan dapat mengerjakan tugas nya dengan baik dan menghasilkan barang yang berkualitas dan dapat mencapi target perusahaan. Dengan demikian maka motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena perasaan yang semangat sangat mempengaruhi hasil produk sebagai refleksi karyawan secara langsung sesuai dengan penelitian (Abdul Rachman Saleh, 2018), yaitu dengan hasil pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh yang positif, itu artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin banyak pula hasil yang akan dihasilkan.

2.4 Kerangka konseptual

Dari pembahasan diatas menurut para ahli yang telah melakukan penelitian - penelitian terdahulu maka peniliti memutuskan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja.

Self efficacy sangat mempengaruhi dalam meningkatkan produktivitas kerja dan juga sebagai cara perusahaan untuk mengembangkan produknya dengan begitu dapa tercapai tujuan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu bahwa self efficacy sangat berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan

Menurut (Abdul & Hardi 2018) motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, penambahan bonus/insentif terutama melalui promosi hingga promosi, berkinerja baik dan menghasilkan produk sesuai tujuan yang telah ditetapkan, serta peluang pengembangan profesional karyawan dapat ditawarkan kepada karyawan atau tim yang dapat memproduksinya

Sehingga dapat disimpulkan dari para ahli diatas bahwa *self efficacy* bukan satu-satunya factor produktivitas kerja selain itu adalah motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan jadi semakin meningkatkan pula hasil produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya jika motvasi rendah maka produktivitas kerja pun menurun, serta semakin tinggi *self efficacy* dari seseorang mengakibatkan semakin tinggi juga produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya jika *self*