BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai pedoman dasar atau referensi dalam menunjang penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu juga dapat berfungsi sebagai ukuran dalam melakukan pengamatan yang akan dilakukan tersebut. Penelitian terdahulu juga digunakan sebagai pertimbangan keputusan dalam perbandingan antar variabel. Berikut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian saat ini :

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu	Uraian
1	Judul	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai
	Peneliti (Tahun)	Indra Marjaya & Fajar Pasaribu (2019)
	Alat & Teknik Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil	- Variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan - Variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan - Variabel pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Judul	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
	Peneliti (Tahun)	Nurmin Arianto & Hadi Kurniawan (2020)

No.	Penelitian Terdahulu	Uraian
	Alat & Teknik Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil	- Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan - Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan - Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Judul	Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur Volume 5 Nomor 1 Edisi Februari 2020
	Peneliti (Tahun)	Khaerana (2020)
	Alat & Teknik Analisis	Analisis Regresi Linier Sederhana
	Hasil	*Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur
4	Judul	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru di Gugus IV Gunung Sari Kecamatan Pamijahan) Volume 1 Nomor 2 2019
	Peneliti (Tahun)	Nuzilal Haq, Imam Tolkhah dan Amie Primarni (2019)
	Alat & Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda
	Hasil	- Terdapat pengaruh dan hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru - Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru terhadap kinerja guru
5	Judul	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru di SMA PGRI 3 Jakarta Jurnal Ilmiah Kependidikan Vol. 6 No. 1 Maret 2019, hal 1-6
	Peneliti (Tahun)	Achmad Sjamsuri & Nani Muliyani (2019)

No.	Penelitian Terdahulu	Uraian
	Alat & Teknik Analisis	Analisis Jalur
	Hasil	- Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMA PGRI 3 Jakarta
6	Judul	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu)
	Peneliti (Tahun)	Nuri, Abd. Kodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet (2019)
	Alat & Teknik Analisis	Analisis regresi linier berganda
	Hasil	- Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan - Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan - Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Judul	Pengaruh Pengembangan Karir, *Self Efficacy*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
	Penelitian (Tahun)	Permata Sari & Yeki Chandra (2020)
	Alat & Teknik Analisis	Analisis regresi linier berganda
	Hasil	- Berpengaruh positif tidak signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja - Berpengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja - Berpengaruh positif sifnifikan antara motivasi kerja dan kinerja

Berdasarkan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terdapat pada tabel 2.1 bisa diambil kesimpulan tentang kemiripan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Terdapat kemiripan dari penelitian

Indra Marjaya & Fajar Pasaribu (2019) dan Khaerana (2020) dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis mendapati kesamaan terhadap alat metode analisis penelitian dan variabel saat ini. Untuk selanjutnya hasil penelitian Khaerana (2020) memiliki perbedaan mendasar tentang alat analisis dalam penelitiannya dengan menggunakan regresi linier sederhana. Selain itu perbedaan penelitian juga terdapat pada objek penelitian penulis.

B. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini membahas tentang definisi variabel dan indikator dari motivasi kerja, *self efficacy*, dan kinerja karyawan.

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat vital bagi sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kelancaran suatu organisasi atau perusahaan ditentukan juga dengan cara bagaimana tingkat kinerja dalam bekerja untuk mencapai tujuannya. menyelesaikan tugas tertentu. Menurut Mangkunegara (2016) Kinerja merupakan suatu tingkat perjalanan seorang karyawan yang dilewati oleh pekerja untuk istilah kinerja berasal dari kata *actual perfomance* atau *job perfomance* yaitu prestasi dalam pekerjaan atau prestasi sesungguhnya (dalam kehidupan nyata) yang dicapai seseorang.

Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel yang dikemukakan oleh beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli (Silaen, 2021). Berikut diantaranya yaitu:

1) Pendapat Robbins

   Bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan peluang.

2) Pendapat Chathab

   Bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu motivasi, dukungan organisasi, dan kemampuan.

3) Pendapat Gibson

   Bahwa kinerja karyawan dapat dipenagruhi oleh *self efficacy* (yang meliputi kemampuan dan keterampilan), Psikologis, dan Organisasi.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Kriteria dalam pengukuran tujuan organisasi diatur dari pihak manajemen atau kelompok kerja. Proses yang digunakan ini lalu para karyawan dinilai dari performanya berdasarkan seberapa bisa karyawan mencapai hal hal yang sudah ditetapkan sejak awal. Keunggulannya yaitu adanya beberapa kriteria dan target kinerja yang sudah ditetapkan secara sistematis dan jelas.

Menurut Mangkunegara (2011) indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1) Kualitas hasil pekerjaan, yaitu merupakan seberapa layak karyawan mengerjakan apa yang sudah menjadi tugasnya.
2) Kuantitas hasil pekerjaan, yang merupakan berapa lama karyawan tersebut bekerja perharinya. Kuantitas kerja tersebut bisa dinilai dari seberapa cepat karyawan dalam mengerjakan tugas yang sudah diberikan.
3) Penyelesaian tugas, yaitu dapat diukur dari seberapa jauh karyawan tersebut berhasil melakukan tugasnya dengan benar tanpa ada kesalahan.
4) Tanggung jawab pekerjaan, yaitu kesadaran terhadap kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Kata "Motivasi" sering disebutkan berasal dari bahasa latin yaitu "Movere" yang bisa diartikan sebagai dorongan atau menggerakkan. Motivasi menjabarkan bagaimana cara menempatkan daya dan juga potensi agar para pekerja mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2011). Motivasi kerja bisa dikatakan juga sebagai suatu hal pendorong untuk para karyawan agar memiliki keuletan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2019) pengertian motivasi yaitu sesuatu yang timbul dikarenakan adanya dorongan dan rasa semangat kerja dengan merelakan usaha semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Dalam melakukan dorongan atau motivasi, teori motivasi kebutuhan Maslow (1958) mengemukakan bahwa setiap manusia memilki dorongan atau motivasi untuk memenuhi kebutuhan pokok. Dalam teori ini dijelaskan bahwa ada 5 tingkatan yang dibentuk seperti piramid, diantaranya yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis (yang meliputi rasa lapar, rasa haus, dll)
2) Kebutuhan akan rasa aman (merasa aman dan terlindungi)
3) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memilki (berafiliasi dengan orang lain)
4) Kebutuhan akan penghargaan (berkompetensi, berprestasi, dan mendapat dukungan, serta pengakuan)
5) Kebutuhan akan aktualisasi diri (potensi yang dimiliki dirinya)

Sementara itu menurut teori motivasi yang dikemukakan oleh Douglas McGregor (1960) yang menyatakan bahwa motivasi manusia didukung atas padangan positif dan negatif, dimana ada 4 pengandaian yang dipegang oleh manajer, dianatranya yaitu:

1) Karyawan secara inheren tertanam kurang menyukai dengan pekerjaan yang dikerjakannya
2) Karyawan tidak menyukai perkerjaan maka harus diberi hukuman untuk mencapai tujuan organisasi
3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab
4) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan dunia kerja

Dan kontras dengan pandangan negatif mengenai 4 pandangan positif yaitu:

1) Karyawan dapat memandangan kerja tim dengan sewajarnya dengan istirahat dan bermain
2) Karyawan akan lebih cenderung menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran
3) Karyawan seharusnya menerima tanggung jawab
4) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif dan inisiatif

Motivasi dapat terbentuk melalui sikap (attitudde) para pekerja pada saat menghadapi situasi dalam bekerja (situation). Menurut Mangkunegara (2011) motivasi adalah suatu kondisi atau suatu energi yang tercipta untuk membuat karyawan bergerak secara terarah dan tertuju agar mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

b. Indikator Motivasi Kerja

Achmad dan Maufur (2017) mengatakan bahwa indikator motvasi dibagi menjadi 5 bagian sesuai dengan yang dikemukanan oleh Maslow (1970), yaitu:

1) Dorongan Kebutuhan Fisiologis

Dimana kebutuhan ini meliputi pemberian suatu bonus, biaya makan, biaya transportasi, dan fasilitas tempat tinggal.

2) Dorongan Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Tunjangan, keselamatan setiap individu, dan gaji yang stabil.

3) Dorongan Kebutuhan afiliasi atau sosial

Meliputi Kerjasama dan interaksi antar karyawan lain.

4) Dorongan Kebutuhan akan adanya penghargaan atau pengakuan diri

Meliputi pengakuan atau perestasi dari individu.

5) Dorongan Kebutuhan aktualisasi diri

Meliputi potensi diri yang dimilkinya

3. *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

a. Pengertian *Self Efficacy*

Kepercayaan diri merupakan suatu hal yang sangat berharga untuk membuahkan hasil pada proses suatu pekerjaan. Menurut Bandura (2001) mengartikan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan diri sendiri untuk mengerti tentang kemampuannya sehingga dia dapat melakukan sesuatu pengendalian terhadap manfaat seseorang tersebut dengan kejadian di

sekitarnya. Bisa diartikan juga seluruh hal yang berkaitan dengan *self efficacy* pasti berkaitan dengan hal yang ada di sekitarnya, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kemudian *self efficacy* memilki pengertian menurut Bandura yang dikemukakan dalam teorinya yang bernama teori kognitif sosial dimana menurutnya *self efficacy* adalah merujuk pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan kepadanya yang dimana bila keyakinan individu semakin tinggi maka semakin tinggi pula kemampuanya dalam mencapai keberhasilan, dan sebaliknya bila keyakinan individu rendah maka individu akan merasa maka semakain rendah pula kemampuanya, hal ini bisa terjadi ketika sang individu dalam kondisi kesulitan, sehingga dengan *self efficacy* rendah maka individu akan menyerah (Lianto, 2019).

b. Indikator *Self Efficacy*

Menurut Baron dan Byrne (2005) self efficacy pada individu dapat dianalisa berdasarkan indikatornya, meliputi:

1) Keyakinan akan kemampuannya

Keyakinan akan kemampuanya dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan akan merasa mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dan juga berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan didukung dengan kemampuannya menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2) Kemampuan yang lebih baik dari orang lain

Karyawan akan yakin dengan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dibanding orang lain, karyawan memahami prosedur kerja serta tetap semangat dalam melaksanakan tugasnya meski tanpa pengawasan dari atasan.

3) Tantangan Akan Pekerjaan

Karyawan merasa senang apabila mendapatkan pekerjaan sulit dan menantang serta selalu berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

4) Kepuasan akan pekerjaan

Karyawan selalu merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan kepadanya serta selalu puas saat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya.

C. Keterkaitan Antar Variabel

Penelitian tersebut mengkaji antar keterkaitan variabel independen (motivasi kerja dan *self efficacy*) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) sebagai berikut:

1. Keterkaitan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja adalah suatu hal yang dapat menimbulkan dorongan yang berguna untuk menggerakkan seseorang agar melakukan suatu aktifitas untuk menyelesaikan suatu tujuan. Motivasi kerja dapat berpengaruh sangat besar

kepada suatu hal yang dijadikan acuan sebagai tujuan pribadi maupun perusahaan. Apabila karyawan tidak memiliki suatu motivasi yang sangat besar, maka tujuan tersebut sangat sulit untuk dicapai.

Arianto & Kurniawan (2020) menyatakan bahwa penelitiannya menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daft (2011) motivasi kerja dapat dijabarkan sebagai *power* yang timbul dalam diri seseorang atau dari luar diri seseorang yang membangkitkan semangat karyawan dalam mencapai tujuan yang ia tetapkan.

Kesimpulan menurut peneliti terhadap kedua hal diatas yaitu jika para pekerja dapat memunculkan suatu dorongan tersebut maka pekerjaan akan memiliki hasil yang baik, begitu juga sebaliknya apabila karyawan tidak dapat memunculkan suatu dorongan tersebut maka pekerjaan yang ia jalani akan menimbulkan hasil yang buruk. Dapat dikatakan dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja, maka akan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

2. Keterkaitan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Self efficacy atau efikasi diri memiliki hubungan yang bersifat siklus didalamnya. Siklus *self efficacy* terhadap kinerja karyawan memiliki bentuk yang spiral mengarah ke atas menuju kepada suatu keberhasilan atau ke bawah menuju arah kegagalan. Para peneliti terdahulu yang sudah mengungkap untuk menemukan hubungan yang kuat antara kepercayaan diri yang tinggi terhadap kesuksesan dalam pengerjaan tugas fisik dan mental. Dan juga sebaliknya apabila

hal tersebut rendah, maka keberhasilan yang akan diraih akan memiliki tingkat keberhasilan yang rendah (Kreitner & Kinicki, 2014). Menurut Ghufron & Suminta (2010) mengatakan bahwa sudah ada lebih dari 100 penelitian terdahulu yang menampilkan efikasi diri dapat mempengaruhi efiktifitas dan produktivitas dalam bekerja.

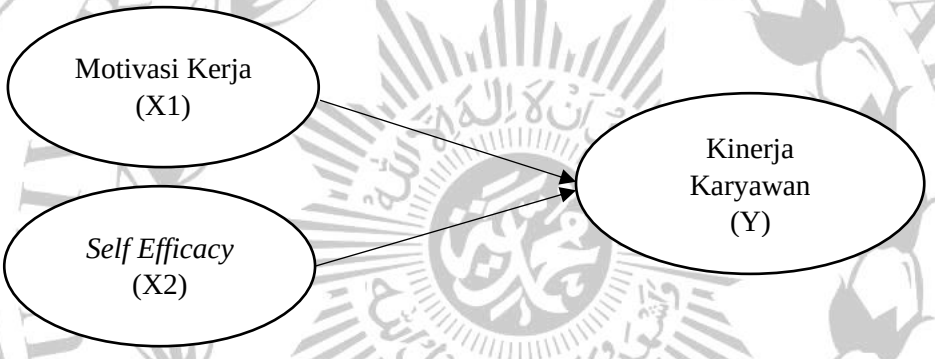
3. Keterkaitan antara motivasi kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Efikasi diri dan motivasi kerja merupakan dua hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Lunenburg (dalam Sebayang & Sembiring., 2017) mengatakan bahwa keyakinan seseorang dalam menerima dan mengelola masalah yang dihadapinya di setiap situasi dan mampu mengendalikan perlakuan dalam menyelesaikan masalah tertentu, sehingga seseorang tersebut mampu mengatasi semua rintangan yang terdapat dalam proses penyelesaian tugas.

Motivasi menurut Teori dari Vroom (2005) yaitu tentang teori harapan, tentang *cognitive theory of motivation* menjabarkan bahwa mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini maka ia tidak dapat melaksanakannya, walaupun itu merupakan hasil dari pekerjaan yang sangat ia harapkan. Dari kedua hal diatas dapat dijabarkan bahwa motivasi kerja dan efikasi diri berkaitan erat dengan kinerja karyawan.

D. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran ini digunakan dengan tujuan untuk membantu penjelasan suatu inti masalah yang akan diteliti. Berdasarkan gambar kerangka pikir ini menjelaskan hubungan antara Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan Malang. Kerangka pikir tersebut secara keseluruhan menggambarkan antara variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y).



Gambar 2. 1
Kerangka Pikir

Gambar tersebut merupakan kerangka konseptual yang akan digunakan dalam penelitian ini. Terdapat dua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), *Self Efficacy* (X2) dan memiliki satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Yang pertama yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang kedua yaitu pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjang oleh beberapa temuan penelitian terdahulu, yang pertama penelitian oleh Nurmin Arianto (2020) dan yang

kedua oleh Khaerana (2020) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu dapat disusun dengan kerangka konseptual sebagaimana gambar yang tertera diatas.

Untuk persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini yaitu memiliki persamaan penggunaan variabel Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada objek penelitian dimana peneliti memilih objek yaitu Sentra Industri Keripik Tempe Sanan. Dan pada fokus permasalahan yang diakibatkan karena kurangnya produktivitas karyawan yang menybabkan perusahaan mengurangi target produksinya karena kurangya kinerja karyawan menyebakan jumlah produksi tidak mencapai target. Maka dari itu penelitian ini ingin mencari tahu penyebab menurunya kinerja karyawan dari motivasi dan *self efficacy*.

E. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara mengenai kebenaran tentang dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2013) menjabarkan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah suatu penelitian. Didalam hal tersebut rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan pada bentuk kalimat pertanyaan. Suatu hipotesis mengandung beberapa jawaban yang dapat dikatakan bersifat sementara dari permasalahan sebuah penelitian yang kebenarannya harus diuji ulang. Berdasarkan dari kerangka pikir dan hubungan antar variabel diatas maka mekanisme yang dinyatakan pada hipotesis ini adalah:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada uraian hubungan antar variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh Chatab (2007) yaitu bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu motivasi, dukungan organisasi, dan kemampuan. Dan Robbins (2002) Bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan peluang.

Pengamatan yang dilakukan oleh Nurmin Arianto (2020) bahwa menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang besar akan berpengaruh kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang kami ambil yaitu :

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu *self efficacy* atau yang sering kita sebut efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk memperkuat pernyataan tersebut, maka dari itu ada beberapa penelitian dan teori yang dapat mendukung pernyataan tersebut. Gibson (2012) Bahwa kinerja karyawan dapat dipenagruhi oleh *self efficacy* (yang meliputi kemampuan dan keterampilan), Psikologis, dan Organisasi.

Salah satu penelitian tersebut dilakukan oleh Khaerana (2020) menjelaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penelitiannya yaitu :

H2 : *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Untuk memperkuat pernyataan tersebut, maka dari itu ada salah satu penelitian yang dapat mendukung pernyataan tersebut. Salah satu penelitian tersebut dilakukan oleh Permata Sari dan Yeki Chandra (2020) menjelaskan bahwa Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan