

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini perusahaan di tuntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan produksi perusahaan dan melayani konsumen dengan baik. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan di tuntut untuk mampu meningkatkan daya saing dan kualitas yang baik, dalam rangka menjaga keberlangsungan perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik perusahaan dan karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam perusahaan karena memiliki peran dalam semua kegiatan manajerial perusahaan. Perusahaan harus bisa menjaga, memelihara, dan serta meningkatkan kinerja SDM yang dimilikinya. Semakin baik kinerja individu dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan. perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang unggul agar dapat terus mempertahankan eksistensinya. Perusahaan akan bersaing tidak hanya dengan perusahaan lokal saja namun perusahaan akan bersaing dengan perusahaan dari mancanegara. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut Simamora (2004) adalah faktor individual seperti kemampuan dan keahlian, faktor psikologis

seperti persepsi, sifat, sikap, serta motivasi, dan faktor organisasi seperti kepemimpinan dan job design.

Kini sandang tidak hanya sebagai kebutuhan primer, akan tetapi saat ini kebutuhan sandang menjadi trend atau gaya hidup bagi kebanyakan orang. Oleh karena itu pada saat ini banyak sekali perusahaan berlomba-lomba untuk membuat pakaian dengan inovasi dan desain yang baru agar tidak usang atau ketinggalan zaman, karena pada saat ini orang lebih cenderung suka memakai pakaian dengan desain terkini.

Tidak hanya masa yang akan datang, perusahaan juga perlu melakukan analisis bersaing dimasa sekarang yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan aset yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi manajemen yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber manusia itu sendiri.

Demi tercapai sebuah tujuan perusahaan di butuhkan sumber daya manusia yang unggul yang memiliki kemampuan lebih dari pesaing dan salalu berorientasi terhadap tujuan perusahaan. Dengan itu perusahaan garment di tuntutan untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, selain itu sumber daya manusia di bidang garment juga harus memiliki kompetensi seperti : prima fisiknya, professional kerja dan disiplin, patuh terhadap aturan – aturan yang berlaku (Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2017)

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Kahatex adalah dengan meningkatkan motivasi kerja. Hasibuan (2006) mengatakan bahwa motivasi memiliki peran penting karena dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Terdapat beberapa faktor yang mendukung motivasi untuk dapat diterima oleh karyawan dan dapat membantu karyawan dalam mengubah cara bekerjanya seperti menjadi lebih kreatif, lebih semangat, lebih produktif dalam bekerja, dan dapat memberikan lebih banyak inovasi dalam meningkatkan perkembangan perusahaan serta karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Selain motivasi kerja, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kemampuan. Kemampuan memiliki pengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Efikasi diri (*self efficacy*) adalah kemampuan seseorang yang meliputi keyakinan untuk dapat melakukan sesuatu dengan baik. Menurut Bandura (1997), efikasi diri (*self efficacy*) mengacu pada keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumberdaya daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas dalam

konteks tertentu. Menurut Sari (2014) individu yang mempunyai motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil, dan juga kemampuan akan mencapai kinerja yang lebih baik atau individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi.

Self Efficacy merupakan salah satu bahasan dari teori pembelajaran sosial (Social Learning Theory) dari Albert Bandura yang menekankan pada komponen kognitif dari pikiran, pemahaman dan evaluasi, *Self Efficacy* muncul dari kemampuan diri seseorang yang mempengaruhi cara berfikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki *Self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan dan kinerjanya.

Perseroan Terbatas Kahatex (PT. Kahatex) sebagai salah satu perusahaan di bidang Garment & Tekstil yang sudah lama ada dan berperan dalam menunjang pergerakan penduduk di Indonesia. Ada beberapa jenis brand yang di produksi oleh PT. Kahatex diantaranya yaitu terdiri dari H&M, Adidas, Stadium, Lidl, New Balance, Boogy Baby, Rei.

Untuk mencapai produksi yang maksimal berdasarkan hasil wawancara dengan HRD di PT. kahatex, strategi yang ditetapkan oleh PT.Kahatex untuk karyawannya yaitu dengan memberikan pembinaan dari kepala bagian, memberikan pelatihan, dan karyawan dituntut untuk selalu update terhadap suatu informasi yang baru, Strategi tersebut disiapkan oleh PT. Kahatex dalam menghadapi persaingan sehingga sumber daya manusia memegang peranan penting dalam melaksanakan tujuan perusahaan.

PT.Kahatex merupakan perusahaan bisnis yang berhubungan langsung dengan konsumen (*buyer*) sehingga karyawan dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang baik untuk konsumen. PT.Kahatex memiliki standar kerja yang harus di patuhi oleh karyawan seperti kemampuan berkomunikasi, penampilan, mahir dalam menggunakan komputer,mahir dalam menggunakan mesin dan mengikuti pelatihan kerja (*training*) selama 3 bulan. Hal ini akan membuat karyawan dituntut untuk selalu meningkatkan pelayanan kepada konsumen atau buyer. Pelayanan yang diberikan karyawan merupakan salah satu bentuk kinerja karyawan di PT.Kahatex Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD di PT.Kahatex bahwa pencapaian kinerja karyawan di PT.Kahatex berorientasi kepada produksi.

Table 1.1

Pekembangan Jumlah produksi H&M PT. Kahatex

<i>Year</i>	<i>Garment (USD)</i>	<i>Fabric dyeing (USD)</i>	<i>Hand print (USD)</i>	<i>Utility /water treatment(USD)</i>	<i>Other/(Knitting, elastic,etc) (USD)</i>	<i>Total (USD)</i>
2014	1,588,755.00	1,467,497.02	362,449.92	841,053.42	192,378.04	4,452,133.40
2015	569,968.20	1,462,507.35	229,500.00	1,428,170.51	194,159.00	3,884,305.06
2016	2,204,714.10	45,930.21	259,468.62	384,700.00	422,329.38	3,317,142.31

Sumber: Pt. kahatex 2016

Berdasarkan gambar 1.1 tercatat pada tahun 2014 total jumlah produksi H&M PT.Kahatex 4,452,133.40 (USD), angka ini mengalami penurunan hingga 3,884,305.06 (USD) tahun 2015, dan terjadi penurunan lagi di tahun selanjutnya yaitu 3,317,142.31 (USD) pada tahun 2016, kondisi ini menunjukkan menurunnya minat konsumen (*buyer*) untuk membeli barang hasil produksi PT.kahatex di

karenakan H&M memesan barang ke perusahaan lain yang lebih sesuai dengan harga dan kualitasnya faktor lain yaitu produk dari H&M sendiri mengalami penurunan penjualan, dan faktor yang terakhir Kinerja yang tidak optimal di sebabkan oleh pelayanan yang di berikan karyawan kepada konsumen tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Table 1.2

Penilaian kemampuan karyawan PT.kahatex Bulan april 2016

No	Jabatan	Kemampuan			
		Kehadiran	Tanggung jawab ketaatan kejujuran	Kerjasama	Prestasi
1	Kabag <i>marketing</i>	B	B	B	B
2	Kabag QA	B	B	B	B
3	Kabag QAD	B	B	B	B
4	Kabag <i>Marker</i>	B	B	B	C
5	Kabag <i>Cuting</i>	B	B	B	C
6	Kabag <i>sewing</i>	C	B	B	B
7	Staff MD	B	B	B	B
8	Staff MD	C	C	B	C
9	Staff MD	B	C	B	B
10	Staff MD	B	B	B	C
11	Staff MD	B	B	C	B
12	Staff MD	C	C	B	C
13	Staff QA inline	C	B	C	C
14	Staff QA inline	B	C	B	C
15	Staff QA inline	B	B	C	B
16	Staff N-tech	B	C	B	C
17	Staff N-tech	B	B	B	B
18	Staff N-tech	B	C	B	C
19	Staff <i>marker</i>	B	B	B	B

20	Staff marker	B	B	C	B
21	Staff marker	B	B	B	B
2 2	Staff marker	B	B	C	B
23	Staff marker	B	B	B	C
24	Staff marker	B	B	B	C
25	Staff cutting	C	B	B	B
26	Staff cutting	B	B	B	C
27	Staff cutting	C	B	B	B
28	Staff cutting	B	B	B	C
29	Staff cutting	B	B	B	B
30	Staff cutting	B	B	B	B
31	Staff cutting	B	B	C	B
3 2	Staff cutting	B	B	B	B
33	Staff cutting	B	B	C	B
34	Staff cutting	C	C	B	C
35	Staff cutting	B	B	C	B
36	Staff cutting	C	B	B	B
37	Staff cutting	B	B	B	B
38	Staff cutting	C	B	B	C
39	Staff sewing	B	B	B	C
40	Staff sewing	B	B	C	B
41	Staff sewing	C	B	B	B
4 2	Staff sewing	B	B	B	C
43	Staff sewing	B	C	C	B
44	Staff sewing	C	B	B	C
45	Staff sewing	B	B	C	C
46	Staff sewing	C	B	B	B
47	Staff sewing	B	B	B	B
48	Staff sewing	B	B	B	B
49	Staff sewing	B	B	B	B
50	Asisten MD	B	C	B	B
51	Asisten MD	B	C	B	B
52	Asisten MD	B	B	B	B
53	Asisten MD	B	B	B	B
54	Asisten MD	B	B	B	C
55	Asisten marker	C	C	C	B
56	Asisten marker	B	B	B	C
57	Asisten marker	C	B	C	C
58	Asisten marker	B	B	C	B
59	Asisten marker	B	C	B	C

60	Kepala region	B	B	B	B
61	Kepala region	B	C	B	C
62	Kepala region	B	B	B	C
63	Kepala region	B	B	C	B
64	Kepala region	C	B	B	C
65	Kepala region	B	B	C	B
66	Kepala region	C	C	B	B
67	Kepala region	B	B	C	C
68	Karyawan	B	C	C	B
69	Karyawan	B	B	B	B
70	Karyawan	B	B	B	C
71	Karyawan	B	B	C	B
72	Karyawan	C	B	B	B
73	Karyawan	B	C	C	B
74	Karyawan	C	C	B	B
75	Karyawan	B	B	C	B
76	Karyawan	C	B	B	C
77	Karyawan	B	B	B	B
78	Karyawan	B	B	C	B
79	Karyawan	B	C	C	B
80	Karyawan	B	B	B	B

Sumber : PT. Kahatex Bandung 2016

Dapat dilihat pada tabel 1.1 penilaian kemampuan kinerja karyawan PT. kahatex untuk jabatan kabag sebanyak 6 orang memiliki kategori B dengan bobot baik untuk kemampuan aktif dan kemampuan tanggung jawab. Untuk jabatan Staff sebanyak 42 orang memiliki kategori B dengan bobot baik dalam kemampuan aktif dan kategori C dengan bobot cukup dalam kemampuan tanggung jawab. untuk jabatan Asisten Staff sebanyak 10 orang memiliki kategori B dengan bobot baik pada kemampuan aktif dan kategori C dengan bobot cukup pada kemampuan

tanggung jawab. Untuk jabatan kepala region sebanyak 8 orang memiliki kategori B dengan bobot baik pada kemampuan aktif dan kategori C dengan bobot cukup pada kemampuan tanggung jawab.

Dari penilaian kinerja karyawan di PT.kahatex bandung masih terdapat karyawan yang kurang baik dalam kehadiran, tanggung jawab dan kejujuran, dan karyawan pun masih kurang dalam hal kerjasama dengan rekan satu pekerjaannya, yang terakhir yaitu dalam bidang prestasi karyawan hanya melakukan pekerjaan terhadap tugas yang di berikan saja tanpa memikirkan prestasi.

Melihat dari tabel 1.1 dalam penilaian kemampuan karyawan PT. Kahatex masih belum mencapai bobot amat baik sehingga kemampuan karyawan perlu ditingkatkan lagi sehingga mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Table 1.3

**Hasil wawancara dengan Manajer Sumber Daya Manusia PT. Kahatex
Tanggal 5 Maret 2019**

Pertanyaan	Jawaban
Apakah Kahatex mempunyai pesaing ?	Ya, kita tahu bahwa sekarang di era globalisasi ini semua di bidang usaha mempunyai pesaing, sama halnya dengan kahatex, kahatex pun mempunyai banyak pesaing di bidang garment.
Bagaimana strategi sdm untuk mencapai tujuan perusahaan dan bisa bertahan dengan adanya pesaing?	Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan pastinya kita melakukan peningkatan kualitas dan harga yang terjangkau oleh pembeli
SDM dengan kualifikasi apa yang di butuhkan perusahaan	Karyawan yang memiliki tingkat keahlian bidangnya, berpendidikan yang baik, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan,

	dapat bekerjasama dengan karyawan lain
Apakah dalam melaksanakan kegiatan kerja ini mengalami suatu masalah?	Di setiap perusahaan pasti memiliki permasalahan dan tidak terkecuali di Kahatex ini, salah satunya ada beberapa pekerjaan yang tidak tertangani, sehingga buyer berpindah fokus kepada supplier lain.
Bagaimana mengatasi masalah tersebut?	Bila masalahnya masih ringan kita atasi dengan kekeluargaan, kita rangkul apa penyebabnya, bisa saja penyebabnya masalah internal, namun apabila masalahnya berat bisa kita lakukan sanksi atau hukuman
Bagaimana self efficacy pada karyawan di Kahatex?	Rendahnya self efficacy karyawan dalam menangani orderan yang di beri oleh buyer, sehingga karyawan tersebut kurang meyakini kemampuan yang ada pada dirinya untuk menangani orderan tersebut.
Bagaimana motivasi karyawan terhadap kinerja?	Kebanyakan karyawan memiliki motivasi yang rendah terhadap pekerjaannya mereka hanya mengerjakan pekerjaannya saja tanpa adanya loyalitas dan inovasi.

Sumber : Manajer SDM PT.Kahatex 2016

Hampir semua perusahaan pasti mempunyai permasalahan, baik itu permasalahan internal maupun permasalahan eksternal menurut dari survey di lapangan pada tanggal 5 maret 2019 ada saja karyawan yang kurang paham barang yang di pesan oleh buyer sehingga itu merupakan faktor penghambat dari produksi, dengan demikian terkadang buyer kecewa dengan barang yang di pesannya karena kualitasnya tidak sesuai dengan yang di pesan, bahkan sering terjadi keterlambatan dalam proses produksi barang yang di pesan oleh buyer, dari faktor-faktor tersebut menyebabkan buyer berpindah kepercayaan kepada perusahaan lain dengan demikian produksi PT.Kahatex pun menurun, kepala bagian tidak pernah

memberikan motivasi kepada staff dan karyawan untuk mencapai target yang di tentukan perusahaan,

Keluhan konsumen tersebut seharusnya diatasi dengan sigap oleh karyawan namun terdapat beberapa karyawan yang tidak sigap dalam menanggapi keluhan konsumen karena karyawan tidak bisa mengatasi keluhan konsumen tersebut sehingga konsumen membatalkan pesanan barangnya. Dan beberapa karyawan kurang berusaha dalam mencapai target kinerja, dapat di lihat pada gambar 1.1 Dimana pencapaian kinerja karyawan berorientasi kepada produksi barang namun pencapaian tersebut mengalami penurunan dari 2014 – 2016 hal ini di karenakan karyawan kurang berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada pencapaian target, masalah lain dari kemampuan dalam memecahkan masalah, masih banyak karyawan yang kurang mengendalikan diri dalam memecahkan masalah sehingga para karyawan lebih menyerahkan masalahnya kepada staff atau kepala bagian dalam mengatasi permasalahan. Sehingga apabila kinerja karyawan tersebut baik maka akan memberikan pelayanan yang baik pula untuk konsumen PT kahatex.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah di uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN H&M PT.KAHATEX BANDUNG”**

B. Identifikasi masalah

Mengenai sebuah permasalahan yang di dapat dari sebuah wawancara penulis mengangkat beberapa masalah diantaranya:

1. Kurangnya keyakinan karyawan terhadap pekerjaan yang di hadapi
2. Kurangnya motivasi dari kepala bagian kepada bawahan untuk memenuhi target perusahaan.
3. Kurangnya keyakinan karyawan dan motivasi dari atasan sehingga menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebgai berikut :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Seberapa besar efikasi diri dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin di capai dalam melakukan penelitian pada PT. Kahatex Bandung

1. Untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui Seberapa besar efikasi diri dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

E. Manfaat penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang pendidikan terutama sebagai referensi dan bukti empiris pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi dan sebagai pembelajaran sebelum masuk ke dunia kerja.

3. Manfaat bagi pembaca

Sebagai sumbangan pustaka dan bahan tambahan pengetahuan mengenai kegiatan praktisi khususnya dalam melakukan penanaman rasa percaya diri terhadap para karyawan.

F. Kerangka pemikiran

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja

Efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan karyawan akan kemampuannya dalam melakukan tugas-tugas, mengatur kegiatan kerja, dan mampu mengontrol prioritas kerja.

Penelitian Yeti Indrawati (2014) menyatakan bahwa dalam pengujian hipotesis secara parsial nilai t hitung (3,284) > t tabel (2,00) atau nilai signifikan = 0,001 < 0,05 itu berarti Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Penelitian Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (2017) menyatakan bahwa uji hipotesis secara parsial nilai t hitung 3,578 berada didaerah penolakan H_0 yakni > 1,974 atau dalam daerah penerimaan H_a yang berarti Self Efficacy secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Venna Trilolita Putri Ardi, Endang Siti Astuti, dan M.Cahyo Widyo Sulisty, 2017) menyatakan bahwa Self Efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Fita Nia Sari (2014) menyatakan bahwa untuk variabel Self Efficacy diketahui nilai t hitung 2,518 dengan taraf signifikansi p -value sebesar 0,014 < 0,05 oleh karena itu Self Efficacy mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. pengaruh motivasi terhadap kinerja

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang memotivasi diri sendiri maupun memotivasi orang lain bukanlah hal yang mudah. Dalam memotivasi diri sendiri, seseorang dihadapkan dengan dua hal yang berpengaruh dalam pekerjaannya, yaitu kemauan dan kemampuan.

Ranihusna (2010) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan. Hal ini dikarenakan motivasi yang semakin meningkat dari para karyawan dihadapkan pada target kerja yang semakin meningkat berlipat setiap periode sehingga prosentase peningkatan kinerja karyawan tidak mampu mengimbangi target yang ada.

Zameer, dkk (2014) menyatakan bahwa motivasi karyawan industri minuman di Pakistan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayitno (2008) pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut penelitian terdahulu Akhir Putra Setiawan, Tri Andjarwati (2017) menyatakan bahwa self efficacy, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *self efficacy* dan motivasi terhadap kinerja

Secara umum *Self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas untuk mencapai hasil tertentu (Woolfolk dalam Laura

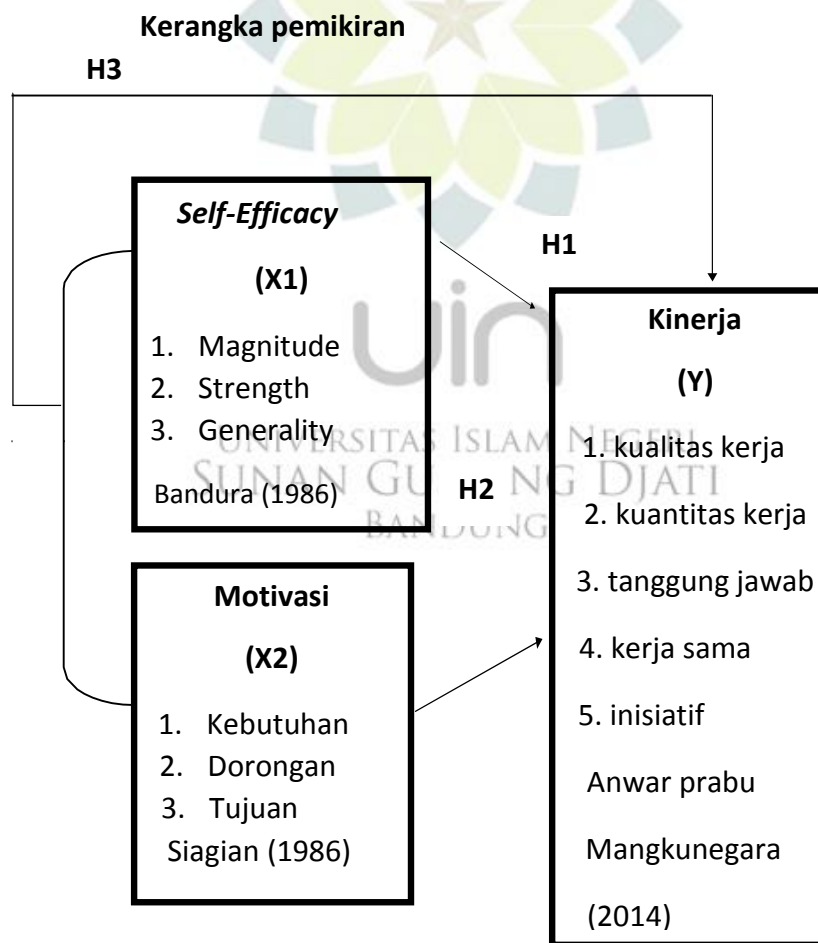
Andiny,2008). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan

Setelah timbulnya keyakinan yang besar akan kemampuan yang ada pada dirinya seseorang akan termotivasi untuk mengerjakan suatu tugas. didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum tercapai, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda. Motivasi berasal dari kata Latin yaitu *move*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2012:141).

Setelah timbulnya suatu *self efficacy* dan motivasi pada diri seseorang maka orang tersebut akan menjalankan suatu pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang ada pada dirinya yang memperlihatkan kinerja karyawan tersebut. Kinerja dalam suatu perusahaan organisasi merupakan hal yang utama selalu didengarkan dalam pencapaian tujuan organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan Robbins (1997), mengemukakan bahwa,“ keberhasilan dalam melakukan sesuatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja”. Untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan

mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Untuk itu perlu memaknai pengertian kinerja secara mendalam dimana kinerja itu sebenarnya berasal dari bahasa Inggris yakni “*work performance*” atau “*job performance*”. Kinerja menurut Simanjuntak (2005), adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja seseorang terkait dengan keberhasilan melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan.

Gambar 1.1
Kerangka pemikiran teoritis



Sumber: data diolah oleh peneliti (2019)

G. Penelitian terdahulu

Table 1.4
Penelitian Terdahu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Variable penelitian	Hasil penelitian	Analisa perbandingan
1.	Sarah ristika (2015)	PENGARUH EFIKASI DIRI (SELF-EFFICACY) DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA AGEN ASURANSI PRUDENTIAL PRUD DYNASTY	Pengaruh self efficacy (x1) , dan Motivasi (x2) terhadap prestasi kerja (y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien regresi untuk masing-masingnya sebesar 61,1% dan 78,9% .	Persamaan dalam penelitian ini adalah variable independen x1 dan x2 dependennya sama pengujian langsung menggunakan analisa regresi berganda , dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, akan tetapi teknik pengambilan

					sampling berbeda dan objek penelitiannya pun berbeda
2.	Lie liana, Tristian a rijanti 2016	PENGARUH MOTIVASI DAN <i>SELF</i> <i>EFFICACY</i> TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI GAYA KEPEMIMPI NAN TRANSFOR MASIONAL	Pengaruh motivasi (X1) dan <i>self</i> <i>efficacy</i> (X2) terhadap kinerja guru (Y) dimoderasi gaya kepemimpin an transoforma sional	Penelitian ini menemukan adanya Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan <i>transformational</i> berpengaruh positif terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan	Persamaan dalam penelitian ini adalah variable independen x1 dan x2 dependennya sama pengujian langsung menggunakan analisa regresi berganda , dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, dan teknik pengambilan

				<p><i>transformasional</i></p> <p>tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dan gaya kepemimpinan <i>transformasional</i> memperlemah pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja guru.</p>	<p>sampling sama perbedaannya adalah objek penelitiannya.</p>
3.	RISQI AMAN DAWA TI (2016)	<p>PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN EFIKASI DIRI (<i>SELF EFFICACY</i>) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA KOLEKTIVIS</p>	<p>Pengaruh Motivasi (x1), dan <i>self efficacy</i> (x2) terhadap kinerja (y) di moderasi budaya kolektivisme</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini adalah variable independen x1 dan x2 dependennya sama pengujian langsung menggunakan analisa regresi berganda , dan</p>

		<p>ME SEBAGAI MODERATOR (Studi pada PT. Telekomunikas i Indonesia,Tbk Divisi Regional IV Jateng dan DIY)</p>	<p>terhadap kinerja karyawan. Sementara itu budaya kolektivisme sebagai moderator memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Budaya kolektivisme yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, dan teknik pengambilan sampling sama perbedaannya adalah objek penelitiannya.</p>
--	--	--	---	--

4.	Gerson Salomo Kolondam (2017)	PENGARUH SELF EFFICACY DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. GEARINDO PRAKARSA SURABAYA)	Pengaruh self efficacy (x1) dan motivasi (x2) terhadap kinerja (y)	semakin tinggi self efficacy yang dimiliki oleh karyawan, maka tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya. Kedua, Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila semakin tinggi motivasi yang di berikan, maka akan meningkat kan	Persamaan dalam penelitian ini adalah variable independen x1, x2 dan dependennya sama pengujian langsung menggunakan analisa regresi berganda , dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, sama perbedaannya adalah objek penelitiannya.
----	-------------------------------	---	--	---	---

				kinerja karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya.	
--	--	--	--	---	--

Sumber: Diolah peneliti (2019)

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam penelitian yaitu:

Hipotesis 1

H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif antara Efikasi diri (*self-efficacy*) terhadap kinerja.

H_a = Terdapat pengaruh positif antara Efikasi diri (*self-efficacy*) terhadap kinerja.

Hipotesis 2

H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap kinerja.

H_a = Terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap kinerja.

Hipotesis 3

H_0 = Tidak terdapat pengaruh simultan dari Efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja.

H_a = Terdapat pengaruh simultan dari Efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja.