

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam roda perputaran sebuah organisasi, sumber daya manusia menjadi komponen yang paling penting. Sumber daya manusia yang memadai sangat dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi dapat mengembangkan dayaguna yang dimiliki pegawai agar dapat mencetak pegawai yang produktif dan cekatan dalam mengerjakan tugasnya. Instansi harus dapat mendayagunakan pegawai secara optimal dan dirasakan kemanfaatannya dalam organisasi, sehingga dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Pegawai dapat dikembangkan kemampuannya dalam hal pengetahuan, sikap, ataupun keahliannya oleh organisasi agar pegawai dapat cermat dalam mengemban tugas yang telah diberikan baik itu pekerjaan yang mudah ataupun yang sulit untuk dilakukan.

Hubungan dengan rekan kerja merupakan sebuah hal yang tidak bisa dihindari, karena instansi sendiri terdiri dari sekumpulan orang-orang yang memiliki perbedaan pekerjaan, kemampuan dan keterampilan namun memiliki satu tujuan yang sama. Di masa sekarang ini SDM yang terampil, inovatif diperlukan di dalam sebuah organisasi, *reward system* juga penting bagi instansi untuk menghadapi persaingan yang kompetitif. Setiap instansi harus dapat meningkatkan keunggulan kompetitifnya secara kontinu.

Salah satu elemen penting yaitu pegawai dan organisasi akan dapat meningkatkan kinerjanya apabila pegawai tahu apa yang diharapkan dari pekerjaannya, bagaimana pegawai berperan serta dan kapan pegawai diberi penilaian atas hasil kinerjanya. Permasalahannya apakah pegawai di organisasi memiliki perilaku bersaing yang tinggi untuk mendapatkan prestasi kerja yang diharapkan sehingga menghasilkan perilaku tidak mudah puas dengan hasil yang didapat (Suranta, 2002).

Diperlukan upaya-upaya tambahan untuk menyebarluaskan betapa pentingnya masalah kinerja, adanya pegawai yang masih kurang kemampuannya

dalam bidang yang ditekuni. Pandangan bahwa unsur manusia sebagai titik sentral diperlukan agar didapat kinerja yang produktif (Anwar, 2006). Ketidakmampuan pegawai dalam bidang yang ditekuni akan memberikan efek kinerja yang menurun. Kinerja pegawai menurun tentu saja akan merugikan individu pegawai tersebut ataupun untuk organisasinya. Pegawai yang rendah dalam kinerjanya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dan berdampak kepada karirnya dalam organisasi tersebut. Individu tersebut akan merasakan kesulitan dalam pekerjaannya dan memberikan hambatan kepada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal yang dapat dilakukan oleh pegawai dalam meningkatkan kinerjanya bisa dengan melakukan penilaian diri sendiri dengan harapan pegawai tersebut tahu apa yang harus menjadi perbaikan kedepannya. Dalam pelaksanaannya, organisasi memberikan pertanyaan kepada pegawai mengenai apa yang menjadi harapan pegawai tersebut, tantangan dalam organisasi dan akan menjadi perbaikan bagi pegawai tersebut di kemudian hari.

Soeprihanto (2001) mengemukakan bahwa kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki pegawai yakni aspek pengetahuan dan keterampilan yang dapat membuat pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang ingin diharapkan secara efektif dan efisien oleh pegawai berhubungan dengan efikasi diri dan motivasi kerja pegawai tersebut.

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengatur motivasi, potensi intelektual dan tindakan yang dilakukan dalam menghadapi suatu situasi kondisi. Seseorang dalam berperilaku, merasakan sesuatu dan memotivasi diri sendiri bergantung pada *self-efficacy* yang dimiliki di dalam dirinya. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan selalu berpikir positif dan fokus terhadap tujuan. Kepribadian yang kuat dalam diri seseorang akan berkembang, tidak mudah stres dan terbawa oleh pengaruh situasi yang mengancam. Sedangkan individu dengan *self-efficacy* yang rendah memiliki kepribadian yang mudah menyerah dan menyukai bekerja dalam tim di situasi yang

sulit dengan hal yang kompleks (Bandura dalam Setyandari, 2008). Pegawai yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaannya karena keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya (Riani dan Farida, 2008).

Ahmed dkk (2010) menyatakan bahwa, agar mencetak kinerja pegawai yang baik, hal tersebut tidak hanya dengan memiliki efikasi diri saja tetapi dengan adanya dukungan pada pegawai. Motivasi adalah keuletan seseorang dalam menggapai target yang baik. Menurut Horwitz et al., (2003) mengemukakan, individu yang mempunyai motivasi yang kuat berasal dari suasana yang mendukung, dimulai dari atasan atau rekan sejawat. Pemberian motivasi kerja kepada pegawai merupakan salah satu pendekatan untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai di dalam bekerja. Karena motivasi merupakan dorongan dalam diri atau suatu kondisi yang menjadikan diri pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai yang diharapkan.

Gairah kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi oleh organisasi. Purwanto (2013) menyatakan bahwa, motivasi merupakan seseorang yang ingin memenuhi kebutuhannya sehingga timbul motivasi. kekuatan yang diperoleh dari hasil keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk sampai kepada keefektifan tugas, harus timbul dorongan dari dirinya dan dapat membuat orang lain terinspirasi terhadap pekerjaannya dan tumbuh komitmen dalam diri serta memperoleh banyak motivasi.

Pussenkav Kodiklat TNI AD merupakan staf khusus kasad di bidang pembinaan kesenjataan dan pendidikan, latihan, penelitian, dan pengembangan Kuda Militer serta pembinaan organik dalam rangka mendukung tugas pokok TNI Angkatan Darat. Pussenkav Kodiklat TNI AD berada di bawah Dankodiklat TNI AD dan bertempat di Bandung. Pussenkav Kodiklat TNI AD kini berada dalam kepemimpinan Brigjen TNI Ana Supriatna, S.Ip., M.Si.,

Pussenkav Kodiklat TNI AD mempunyai dua jenis staf yaitu staf TNI dan staf dari PNS. Disini peneliti akan melakukan penelitian pada pegawai PNS saja.

Pegawai PNS Pussenkav Kodiklat TNI AD terdiri dari 100 orang pegawai yang terbagi menjadi 66 orang pegawai pria, dan 34 orang pegawai wanita. Seluruh staf PNS semuanya terbagi kedalam beberapa bagian kerja yang diatur dalam ORGANISASI DAN TUGAS PUSAT KESENJATAAN KAVALERI (ORGAS PUSSENKAV) yang disahkan dengan PERATURAN KEPALA STAF ANGKATAN DARAT NOMOR 20 TAHUN 2016 yaitu: Danpussenkav, Wadanpussenkav, Dirbinum, Dirbinsen, Dirbindok, Dirbindik, Dirbinlat, Dirbinlitbang, Pamen Ahli, Dandenma, Kainfolahtha, Kapen, Kakes, Danpusdikkav, dan Dandenkavkud. Begitupun dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing bagian dijelaskan dalam ORGAS PUSSENKAV.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti kepada beberapa pegawai Pussenkav Kodiklat TNI AD, dalam tugasnya pegawai sudah mendapat pembagian pekerjaannya di masing-masing bagian yang ditempati. Sistem kerja di Pussenkav Kodiklat TNI AD dalam setiap bagiannya adalah sistem kerja tim, sehingga pegawai yang sudah mendapat tugas masing-masing dapat bahu membahu untuk menyelesaikan tugas yang diperintahkan. Meskipun pada dasarnya setiap orang sudah diberikan jobdesk masing-masing, tetapi ada kalanya tugas yang diberikan akan membutuhkan kerjasama sehingga tidak hanya menjadi tugas individu, beban kerja yang dirasakan menjadi berkurang. Terkadang, pegawai merasa kesulitan dengan tugas yang diberikan.

Tugas yang diberikan juga terkesan mendadak dan membutuhkan waktu yang cepat untuk diselesaikan, pegawai merasakan tekanan kerja yang tinggi sehingga pegawai merasa jenuh dan lelah dengan pekerjaannya. Karena tidak dipungkiri bahwa pegawai di Pussenkav banyak yang sudah bekerja tidak dalam jangka waktu yang sebentar sehingga pegawai sudah bertahun-tahun merasakan ritme kerja yang tinggi atau *hectic*. Selain itu, pegawai merasa tidak bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan karena pegawai merasa membutuhkan sedikit istirahat agar jenuh dan lelah yang dirasakan dapat berkurang. Itu artinya, pegawai merasa kurang mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Berikut data penilaian kinerja staf Pussenkav Kodiklat TNI AD:

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Staf Pussenkav Kodiklat TNI AD

Tahun	Standar Penilaian Kinerja Pegawai	Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai	Kategori
2015	82	82.2	Baik
2016	82.2	81.67	Baik
2017	81.67	82.08	Baik
2018	82.08	82.15	Baik
2019	82.15	82.28	Baik

Sumber: Bagian Personil Pussenkav Kodiklat TNI AD dan diolah oleh peneliti

Penilaian kinerja dilakukan setiap bulan oleh ketua setiap bagian yang ada di Pussenkav Kodiklat TNI AD dan dilaporkan pada bulan selanjutnya kepada bagian personil. Penilaian kinerja dilakukan oleh ketua bagian secara objektif terhadap masing-masing individunya dengan indikator yang terdapat dalam Sasaran Kinerja Pegawai yang menjadi acuan bagian personil Pussenkav Kodiklat TNI AD. Berdasarkan tabel diatas, standar penilaian kinerja pegawai ditentukan dengan melihat kepada nilai pencapaian kinerja tahun sebelumnya. Terjadi penurunan yang tidak signifikan pada tahun 2016, dimana nilai pencapaian kinerja pegawai sebesar 81.67. Namun, melihat dari tahun sebelumnya yakni tahun 2015 penilaian kinerja pegawai PNS Pussenkav Kodiklat TNI AD mencapai nilai 82.2. Hal tersebut mempengaruhi standar penilaian kinerja pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih rendah dibandingkan dengan pencapaian kinerja pada tahun 2015. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai PNS Pussenkav Kodiklat TNI AD mengalami penurunan. Meskipun nilai di setiap tahunnya termasuk kepada kategori yang baik, tetapi dalam praktiknya pegawai mengalami beberapa hambatan yang telah dipaparkan diatas.

Pegawai juga merasakan jenuh dan lelah dengan tugas yang dihadapi, sehingga pegawai melakukan komunikasi antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan di setiap bagian. Ketika pegawai merasakan lelah, maka pegawai akan mencoba melepas stres yang dirasakan dengan mengkomunikasikannya kepada

rekan kerja. Dengan menyalurkan keluh kesah satu sama lain, pegawai akan merasa lega dan tekanan di dalam dirinya akan hilang sendirinya. Selain itu, pegawai juga dapat mengkomunikasikan keluhan dengan atasan setiap bagian. Atasan dengan baik mau mendengar keluh kesah bawahannya dan sedikitnya memberi solusi atau dengan meringankan beban kerja yang dirasakan. Karena beban kerja yang dirasakan terkadang begitu besar, pegawai juga memilih untuk mengambil cuti memanfaatkan waktu untuk beristirahat di rumah ataupun ada keperluan lain diluar pekerjaan.

Berikut jumlah kehadiran pegawai PNS di Pussenkav Kodiklat TNI AD adalah :

Tabel 1.2 Data Jumlah Kehadiran Pegawai Pussenkav Kodiklat TNI AD

Bulan	Jumlah Kehadiran Pegawai (%)
November	92.5%
Desember	91%
Januari	98%

Sumber: Bagian Juru Bayar Pussenkav Kodiklat TNI AD dan diolah oleh peneliti

Berdasarkan gambar diatas, terjadi penurunan jumlah kehadiran pegawai sebesar 1,5%. Angka tidak begitu besar, tetapi jika dilihat dari jumlah pegawai yang melakukan absen, baik itu untuk mengambil cuti, sakit, izin atau dinas diluar pekerjaan, banyak pegawai yang mengambil cuti di bulan november yaitu sebanyak 28 orang pegawai. Sedangkan, di bulan desember pegawai yang mengambil cuti sebanyak 34 orang. Terjadi kenaikan pada jumlah pegawai yang mengambil cuti di bulan desember dikarenakan pegawai menghabiskan jatah cuti selama satu tahun di akhir tahun untuk memanfaatkan waktu bersama keluarga ataupun beristirahat sejenak di rumah dari pekerjaan yang dilakukan sehari-hari. Dengan begitu, mereka dapat memperoleh tenaga dan semangat kembali untuk bekerja seperti biasanya.

Berkaitan dengan fenomena diatas, dalam menangani hal-hal yang dipaparkan maka dibutuhkan keyakinan dalam diri pegawai bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Keyakinan tersebut adalah *self-efficacy*. Menurut Bandura dalam Monica Pedrazza, et. al (2013) menyatakan bahwa *self-*

efficacy adalah keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk berhasil dalam situasi tertentu. Efikasi diri memberikan dasar bagi motivasi manusia, kesejahteraan, dan prestasi pribadi. Hal ini terjadi karena mereka percaya bahwa tindakan yang dilakukannya dapat mencapai hasil yang diinginkan, meskipun memiliki sedikit insentif untuk bertindak atau untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan (Hidayat, 2011). Pegawai dengan *self-efficacy* tinggi akan merasa mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki. Meskipun intensitas tugas yang diberikan begitu banyak dan membutuhkan waktu yang cepat untuk menyelesaikannya, pegawai mampu mengatur dirinya agar tidak berusaha mengurangi pekerjaan atau bahkan menolak untuk mengerjakan tugas tersebut. Sedangkan, pegawai yang memiliki *self-efficacy* yang rendah akan mudah menyerah terhadap tugas yang diberikan dan cenderung menghindari tugas yang pegawai tersebut merasa sulit untuk dilakukan.

Pegawai juga membutuhkan motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi sebagai usaha positif dan perangsang untuk menggerakkan atau mendorong potensi dan daya yang dimiliki ke arah pencapaian tugas yang diinginkan. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Vroom dalam teori motivasi harapannya menyatakan motivasi berujung pada keputusan seberapa banyak usaha yang dikeluarkan untuk situasi kerja tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2014). Jadi, walaupun dengan pekerjaan dengan intensitas yang banyak serta tingginya tekanan dalam pekerjaan pegawai mampu menghadapinya karena memiliki keyakinan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya dan memperoleh motivasi dari lingkungan kerja maupun dorongan dari dalam dirinya.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PNS Pusat Kesenjataan Kavaleri Kodiklat TNI AD)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang akan menjadi bahan penelitian selanjutnya.

1. Pegawai Pussenkav Kodiklat TNI AD mengalami kesulitan dan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kurangnya rasa keyakinan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dalam diri beberapa individu staf Pussenkav Kodiklat TNI AD.
3. Pegawai Pussenkav Kodiklat TNI AD merasa sedikit kesulitan memperoleh motivasi untuk melakukan pekerjaan yang *hectic*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan merumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja staf di Pussenkav Kodiklat TNI AD?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja staf Pussenkav Kodiklat TNI AD?
3. Seberapa besar *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja staf di Pussenkav Kodiklat TNI AD?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah seperti apa yang di tetapkan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif *self-efficacy* terhadap kinerja staf Pussenkav Kodiklat TNI AD.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja staf Pussenkav Kodiklat TNI AD.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja staf Pussenkav Kodiklat TNI AD.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai *self-efficacy*, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber pengetahuan, bahan referensi dan informasi mengenai pengaruh efikasi diri (*self-efficacy*) dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan atau sumbangsih pemikiran mengenai efikasi diri, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

F. Kerangka Pemikiran

Sekarang dalam Wijaya (2013) mengungkapkan bahwa kerangka berpikir merupakan model abstrak mengenai teori hubungan dengan berbagai faktor yang teridentifikasi sebagai masalah yang penting (Juliansyah Noor, 2011).

1. **Hubungan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai**

Self-efficacy termasuk elemen yang memiliki peran dalam mengatur kinerja pegawai. *Self-efficacy* ialah kepercayaan terhadap kekuatan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan berusaha menuntaskan tugas yang telah diberikan dengan baik. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2000), beban dan stres kerja dapat dihasilkan dari tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan. Individu cenderung dapat mengatasi stresnya sehingga memiliki tingkat stres yang rendah merupakan individu yang memiliki rasa kepercayaan terhadap kemampuan yang dimilikinya (Rahardjo,

2005). Ketika ada kegagalan, individu tersebut akan menjadi lebih giat dan merasa mampu mengubah kejadian-kejadian yang ada disekitarnya.

2. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

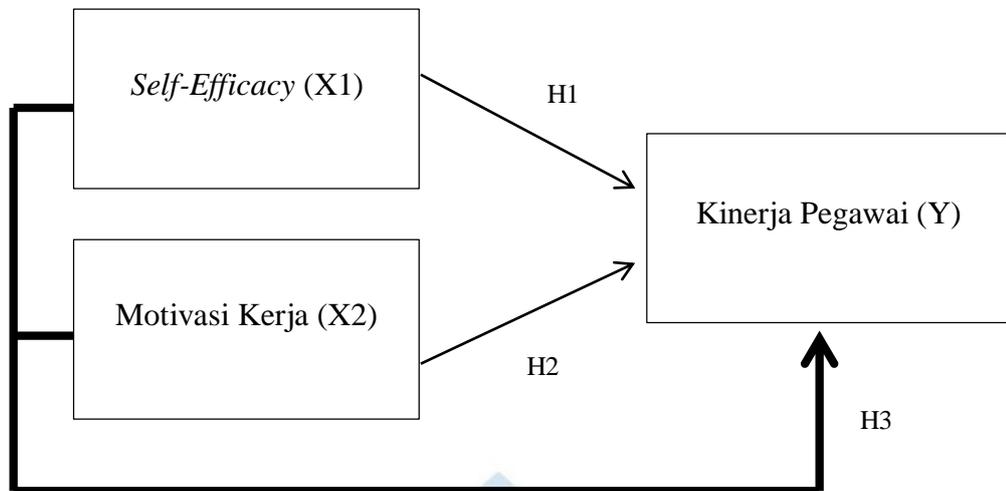
Motivasi adalah satu dari sekian sebab yang menentukan kinerja pegawai, sehingga harus menjadi perhatian lebih bagi organisasi. Banyaknya intensitas pemberian motivasi sangat bergantung untuk besar kecilnya pengaruh terhadap kinerja seseorang (Hamzah, 2011). Jika organisasi memberikan motivasi yang besar bagi pegawai, dengan begitu pegawai mengerahkan semua yang dimilikinya dan bersemangat untuk sampai pada tujuan organisasi.

Hubungan motivasi dan kinerja berkaitan sangat erat karena timbul pemicu dalam diri individu untuk berperilaku dan melaksanakan aktivitas dalam pekerjaannya. Mangkunegara (2005), mengemukakan bahwa motivasi akan timbul jika pegawai menghadapi suatu kondisi kerja di organisasi maka akan timbul sikap (*attitude*) pegawai. Motivasi kerja dapat diperkuat untuk mencapai kinerja yang maksimal dengan psikis pegawai yang dapat menyesuaikan diri terhadap situasi kerja. Dengan begitu, pegawai akan terdorong untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Hubungan *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Self-efficacy dan motivasi kerja dianggap berpengaruh dalam membantu individu menyelesaikan tugas. Individu yang memiliki efikasi diri dan motivasi kerja yang tinggi akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan dan jika seandainya terjadi kegagalan, individu tersebut akan lebih giat dalam mendalami dan mengerjakan tugas yang diberikan. Sedangkan seseorang yang mempunyai efikasi diri yang lemah akan merasa tidak dapat menyelesaikan kejadian yang ada disekitarnya. Bahkan, jika individu tersebut sedang menghadapi situasi yang sulit akan lebih mudah menyerah dan menghindari pekerjaan yang sulit untuk dirinya.

Sumber : *Dibuat Oleh Peneliti (2020)*



G. Penelitian Terdahulu **Gambar 1.1 Model Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self-efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Pussenkav Kodiklat TNI AD. Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang berasal dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Olayiwola Olusola (2011)	<i>Intrinsic Motivation, Job Satisfaction and Self-Efficacy as Predictors of Job Performance of Industrial Workers in Ijebu Zone of Ogun State</i>	Hasil penelitian menunjukkan [R = 0,986; R ² = 0,971; R ² (Adj) = 971; F (3284) = 3211.818; p <.05], yang artinya bahwa 97,1% dari variasi dalam kinerja pekerja industri dicatat oleh motivasi intrinsik, <i>self-efficacy</i> dan kepuasan kerja. Dengan hasil tersebut

			dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik, <i>self-efficacy</i> dan kepuasan kerja akan berkombinasi atau secara bersamaan dapat memprediksi kinerja pekerja industri.
2.	Ming-Cheng Lai dan Yen Chun Chen (2012)	<i>Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention : The Effect of Personal Characteristics On Organization Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan <i>self-efficacy</i> memiliki pengaruh positif pada Kinerja dengan <i>Plath coefficient</i> 0,65 dan <i>t-value</i> 15,65.
3.	Maryam Azar dan Ali Akbar Shafighi (2013)	<i>The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance, Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation</i>	Motivasi dan faktor-faktornya memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan analisis regresi untuk menguji kedua hipotesis tersebut diperoleh hasil <i>regression coefficient</i> untuk variabel motivasi kerja dengan kinerja yaitu 0,84.

4.	Dian Rizki Noviawati (2016)	<i>Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai. Sedangkan, motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Hani Ratnasari dan Nancy Yusnita (2018)	<i>Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Pegawai Pada PT Metraplaza</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan signifikan antara efikasi diri dan kinerja pegawai. uji koefisien determinasi (R ²) sebesar 0,288 dapat diartikan bahwa pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai sebesar 28,8%. Sisanya sebesar 71,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar efikasi diri.
6.	Hana Diawati, Kokom Komariah, Nor	<i>Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) dalam</i>	Hasil penelitian, uji koefisien determinasi (R ²) sebesar 0,822 dapat

	Norisanti (2019)	<i>Meningkatkan Kinerja Pegawai</i>	diartikan bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai sebesar 82,2%. Sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
--	---------------------	---	--

Sumber: *Dibuat oleh Peneliti (2020)*

Berdasarkan tabel diatas, terjadi perbedaan hasil penelitian mengenai variabel *self-efficacy*, yang dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai. Tetapi terdapat penelitian yang memaparkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *self-efficacy* dan kinerja pegawai. Sedangkan untuk pengaruh motivasi kerja dan kinerja pegawai terdapat pengaruh positif dan signifikan. Maka dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah untuk mengungkap apakah terdapat pengaruh positif antara *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Menurut Sugiyono (2014), Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang telah dibuat maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif antara *Self-Efficacy* (X1)

terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pussenkav Kodiklat TNI AD

H2 : Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja (X2)

terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pussenkav Kodiklat TNI AD

H3 : Terdapat pengaruh antara *Self-Efficacy* (X1) dan Motivasi kerja (X2)

terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pussenkav Kodiklat TNI AD.

