

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

A. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja individu (pegawai) dalam aktivitas pekerjaannya. Kinerja berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, ketika kinerja berjalan dengan tidak efektif maka akan berpengaruh negatif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dipengaruhi oleh kecakapan, usaha dan kesempatan yang tersedia.

Menurut Kasmir (2019) kinerja merujuk pada hasil kerja dan perilaku yang ditunjukkan dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama jangka waktu tertentu.

Adapun menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya..

Menurut Wandu *et al* (2019), pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Silvius Battu & Susanto (2022) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan, dalam jangka waktu tertentu berdasarkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, kinerja menjadi faktor penting bagi keberhasilan karyawan baik pada tingkat individu maupun organisasi. Peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif (Danisa *et al.*, 2023)

B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009) dalam Bukhari & Pasaribu (2019), Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, antara lain:

- 1) Faktor Internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- 2) Faktor Eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor kemampuan (*ability*): kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Pegawai dengan IQ tinggi, pendidikan yang sesuai, dan keterampilan memadai cenderung mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Faktor motivasi (*motivation*): motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam merespon situasi di lingkungan kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong dan mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan kerja yang selaras dengan sasaran organisasi.

C. Tujuan Kinerja Pegawai

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009):

- 1) Meningkatkan hasil kinerja pegawai, baik dari segi kualitas ataupun kuantitas.
- 2) Memberikan pengetahuan baru yang dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan masalah-masalah yang kompleks melalui serangkaian aktivitas yang terstruktur dan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- 3) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja di dalam organisasi.

D. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019), menyatakan bahwa ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas (Mutu): Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
- 2) Kuantitas: Mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.
- 3) Ketepatan Waktu: Di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.
- 4) Efektivitas: Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.1.2 *Self efficacy*

A. Pengertian *Self efficacy*

Bandura pertama kali memperkenalkan konsep *self efficacy* sebagai salah satu elemen utama dalam teori kognitif sosial. Bandura (1997) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu atau untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan sehingga akan mempengaruhi situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Luthans (2014) mengatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada kepercayaan diri tentang kemampuan seseorang, dengan tujuan memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tugas-tugas tertentu.

Menurut Khaerana (2020) *self efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu dalam mengarahkan segala kemampuan, potensi, serta

kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi sebuah tindakan tertentu dalam mengendalikan atau pun mengatasi situasi, baik yang terjadi saat ini maupun di waktu yang akan datang.

Menurut Carnegie A.H. (2022) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan sesuatu hal sehingga menimbulkan motivasi untuk melakukan tindakan atau tidak.

Adapun menurut Silvius Battu & Susanto (2022) umumnya *Self efficacy* dapat diartikan sebagai suatu bentuk kepercayaan diri dan keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, *self efficacy* adalah keyakinan atau kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil melaksanakan tugas, perilaku atau tindakan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Keyakinan ini melibatkan kemampuan individu dalam mengarahkan potensi yang dimilikinya untuk mengatasi berbagai situasi, baik saat ini maupun di masa depan.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self efficacy*

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* menurut Hasibuan (2017), yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengalaman Keberhasilan: Keberhasilan yang sering diraih dapat meningkatkan efikasi diri seseorang, sementara kegagalan cenderung menurunkannya. Jika berhasil diperoleh dari faktor eksternal, dampaknya terhadap efikasi diri biasanya rendah. Namun, jika

keberhasilan dicapai melalui perjuangan dan mengatasi hambatan, hal itu dapat secara signifikan meningkatkan efikasi diri individu.

- 2) Pengalaman Orang Lain: Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.
- 3) Persuasi Sosial: Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.
- 4) Fisiologis dan emosional: Kecemasan dan stres saat melakukan tugas sering dianggap sebagai kegagalan. Seseorang umumnya mengharapkan keberhasilan tanpa ketegangan atau gangguan. Efikasi diri yang tinggi ditandai oleh rendahnya stres dan kecemasan, sedangkan efikasi diri yang rendah berkaitan dengan tingginya stres dan kecemasan.

C. Fungsi-fungsi *Self efficacy*

Persepsi mengenai kemampuan diri secara psikologis dapat mempengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan dan bertindak. Menurut Bandura dalam Urdan & Pajares (2006), *self efficacy* yang telah terbentuk cenderung bersifat permanen dan tidak mudah diubah. Berikut ini dijelaskan berbagai peran dalam pembentukan *self efficacy*:

- 1) Menentukan keputusan perilaku: *Self efficacy* berperan dalam menentukan keputusan seseorang terhadap suatu tindakan. Individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih berani mengambil keputusan

yang menantang karena mereka percaya pada kemampuan diri mereka. Sebaliknya, individu dengan *self efficacy* rendah mungkin menghindari situasi yang dianggap sulit atau berisiko.

- 2) Menentukan *effort* dan daya juang menghadapi rintangan: Keyakinan terhadap kemampuan diri mempengaruhi sejauh mana seseorang berusaha dan bertahan dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan lebih gigih, tidak mudah menyerah, dan terus mencari solusi ketika menghadapi hambatan. Sebaliknya, individu dengan *self efficacy* rendah cenderung cepat menyerah ketika menghadapi kesulitan.
- 3) Menentukan pola pikir dan respon emosional: Individu dengan *self efficacy* tinggi lebih optimis, percaya diri dan cenderung berpikir positif dalam menghadapi masalah. Sementara itu, individu dengan *self efficacy* rendah lebih mudah merasa cemas, takut gagal dan pesimis dalam menghadapi tantangan.
- 4) Memprediksi perilaku yang akan terjadi: Dengan memahami tingkat *self efficacy* tinggi lebih mungkin mencoba hal-hal baru, mengambil risiko yang diperhitungkan, dan berani menghadapi tantangan. Sebaliknya, individu dengan *self efficacy* rendah lebih cenderung menghindari tantangan dan memilih tindakan yang lebih aman.

D. Indikator *Self efficacy*

Adapun indikator *self efficacy* menurut Indrawati (2014), seperti dikutip dalam Khaerana (2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan; Pegawai 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 pada orang lain; Pegawai yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dibanding dengan orang lain, pegawai memahami prosedur kerja serta tetap semangat melaksanakan tugasnya meski tanpa pengawasan dari atasan.
- 3) Tantangan akan pekerjaan; Pegawai merasa senang apabila mendapatkan pekerjaan sulit dan menantang serta selalu berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
- 4) Kepuasan akan pekerjaan: Pegawai selalu merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan kepadanya serta selalu puas saat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

A. Pengertian OCB

OCB merupakan perilaku inisiatif yang muncul dari seorang individu, di mana perilaku individu ini tidak berhubungan dengan sistem penghargaan formal dan secara keseluruhan berkontribusi pada fungsi organisasi secara (Organ *et al.*, 2006).

Menurut Carnegie A.H. (2022) OCB adalah kontribusi karyawan lebih dari deskripsi kerja formal yang dilakukan secara bebas, sukarela, spontan dan tidak diakui oleh sistem reward, namun memberikan kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. OCB dapat

menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan (Mardikaningsih & Sinambela, 2022). Hal ini menegaskan betapa pentingnya mendorong karyawan untuk mengembangkan perilaku OCB sebagai bagian dari strategi organisasi.

Adapun menurut Prima Jaya *et al* (2020) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela individu di luar deskripsi pekerjaan yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat dapat meningkatkan fungsi efektivitas dalam sebuah organisasi.

Pada dasarnya OCB merupakan perilaku anggota organisasi yang sifatnya sukarela di luar *job description* (Rostiawati, 2022), menurutnya OCB dapat diartikan sebagai kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.

Menurut Faiza & Suhardi (2022) OCB merupakan perilaku yang membuat seseorang melakukan sesuatu yang tidak dideskripsikan dalam pekerjaannya serta tidak ada upah atau penghargaan atas tindakannya itu seperti menolong rekan kerja melakukan pekerjaannya, atau membantu pimpinan meski sampai di luar jam kerja yang ditentukan.

Berdasarkan pandangan tersebut, disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku sukarela pegawai yang melampaui tugas dan tanggung jawab resmi mereka. OCB mencakup tindakan-tindakan yang bersifat spontan, tidak terencana, dan tidak diharapkan, tetapi memberikan dampak positif bagi organisasi.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ *et al* (2006), Peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1) Faktor Internal:

- Kepuasan kerja: Karyawan yang puas cenderung lebih berkontribusi secara sukarela dan menunjukkan perilaku positif yang mendukung lingkungan kerja dan tujuan organisasi.
- Komitmen organisasi: Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung lebih loyal, merasa bertanggung jawab, dan berkontribusi secara sukarela untuk mendukung organisasi.
- Moral karyawan: Berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik buruknya suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja.
- Motivasi: Karyawan yang termotivasi, cenderung lebih terlibat dalam perilaku sukarela yang mendukung organisasi.

2) Faktor Eksternal:

- Gaya kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang baik dapat mendorong tindakan-tindakan yang bermanfaat bagi organisasi, seperti OCB.
- Budaya organisasi: Budaya organisasi yang positif dan mendukung dan mendorong perilaku OCB dengan menciptakan lingkungan yang memotivasi.

C. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Manfaat OCB menurut Titisari (2014), yaitu:

- 1) Mampu memberi peningkatan produktivitas kepada rekan kerja.

- 2) Mampu memberikan peningkatan produktivitas manajer dalam perusahaan.
- 3) Secara keseluruhan dapat menghemat sumber daya dalam organisasi.
- 4) Dapat dijadikan sebagai pemeliharaan fungsi kelompok.
- 5) Untuk mengkoordinasikan kegiatan yang didasarkan kelompok kerja mampu berjalan efektif.
- 6) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk dapat mempertahankan maupun menarik seorang karyawan terbaik.
- 7) Dapat menjaga dan meningkatkan kestabilan kinerja suatu organisasi.
- 8) Memberikan peningkatan kepada organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi.

D. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ *et al* (2006), mengemukakan bahwa indikator yang mempengaruhi OCB, di antaranya:

- 1) *Altruism*: Perilaku ingin menolong rekan kerja
- 2) *Conscientiousness*: Perilaku melakukan lebih dari seharusnya
- 3) *Sportmanship*: Perilaku yang memberikan toleransi tanpa keberatan.
- 4) *Courtesy*: Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.
- 5) *Civic Virtue*: Perilaku tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas.

2.1.4 Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan tugas mereka dengan antusiasme, komitmen dan efisiensi. Motivasi ini

memiliki peran penting dalam menentukan seberapa baik seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017) dalam Susilo *et al* (2023) motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Ini berarti bahwa motivasi dapat mempengaruhi perilaku dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sementara itu, menurut Susilo *et al* (2023) motivasi merupakan suatu penggerak yang terdapat dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Siagian (2004), mendefinisikan motivasi sebagai kesiapan dan kemauan individu dan organisasi untuk mengarahkan kemampuan berupa keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu untuk melakukan berbagai aktivitas.

Definisi yang diberikan oleh Maruli Tua Sitorus (2020) dalam Jintar (2023) juga menekankan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi seseorang. Menurutnya motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan.

Lebih lanjut, Hasibuan (2017) juga mengemukakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil secara maksimal.

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang memotivasi manusia untuk mencapai tujuan tertentu,

mempengaruhi perilaku dan tindakan seseorang, dan membantu meningkatkan kinerja dan efisiensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja.

B. Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi terdiri atas dua jenis, yaitu:

- 1) Motivasi positif, motivasi yang diberikan kepada karyawan berupa hadiah, insentif, atau bonus agar para karyawan semakin giat dan bersemangat untuk bekerja, sehingga prestasi kerja dapat dicapai secara optimal.
- 2) Motivasi negatif, motivasi yang diberikan kepada karyawan berupa sanksi atau hukuman dalam jangka pendek jika terjadi pelanggaran agar tidak mengulang kembali perbuatannya.

C. Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi yang dikembangkan oleh para ahli untuk menjelaskan mengapa seseorang bertindak dan melakukan sesuatu. Menurut Siagian dalam Nasia Laia (2022), mengatakan bahwa ada beberapa teori motivasi sebagai berikut:

1) Teori Abraham H. Maslow

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada tahun 1940-an pada dasarnya berfokus pada pandangan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan, yang meliputi kebutuhan fisiologis seperti sandang, pangan, dan papan. Selain itu, terdapat kebutuhan akan keamanan, yang mencakup aspek fisik, mental psikologis dan intelektual, serta kebutuhan sosial, kebutuhan akan

penghargaan yang biasanya tercermin dalam berbagai simbol status, serta aktualisasi diri yang berarti memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri mereka sehingga dapat terwujud sebagai kemampuan yang nyata.

2) Teori ERG Clayton P. Alderfer

Teori ERG yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer menekankan bahwa manusia berusaha memenuhi berbagai kebutuhan secara bersamaan. Dalam teori ini, faktor motivasi diartikan sebagai dorongan untuk berprestasi yang berasal dari dalam diri individu (intrinsik). Sementara itu, faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor ekstrinsik yang berasal dari luar individu, misalnya dari lingkungan organisasi, yang juga berperan dalam mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja.

3) Teori Frederick Herzberg

Dalam teori ini, faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong seseorang untuk berprestasi dan berasal dari dalam diri mereka sendiri atau bersifat intrinsik yang meliputi pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan peluang untuk berkembang. Di sisi lain, faktor higiene atau pemeliharaan merujuk pada hal-hal yang berasal dari luar diri seseorang, seperti yang diberikan oleh organisasi, tetapi tetap mempengaruhi cara seseorang berperilaku di tempat kerja.

4) Teori Harapan

Menurut teori ini, motivasi diartikan sebagai hasil dari keinginan seseorang untuk mencapai sesuatu dan keyakinan bahwa tindakan mereka akan membawa pada hasil yang diinginkan. Dengan kata lain,

jika seseorang sangat menginginkan sesuatu dan merasa ada peluang untuk meraihnya, mereka akan berusaha untuk mencapainya.

5) Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Sejumlah teori atau model motivasi yang telah dibahas dapat dikategorikan sebagai model kognitif motivasi, karena didasarkan pada kebutuhan individu yang ditentukan oleh persepsi mereka sendiri. Teori ini menunjukkan bahwa motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh cara mereka melihat sesuatu, dan perilaku mereka ditentukan oleh pandangan mereka terhadap situasi tersebut.

D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beragam faktor, antara lain:

- 1) Faktor Internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan keinginan untuk bertahan hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa atau memiliki kekuatan.
- 2) Faktor Eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti kondisi lingkungan kerja (sarana prasarana), kompensasi yang memadai, supervisi yang baik (memberikan pengarahan), jaminan kerja (promosi jabatan, pesangon, dll), status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

E. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016), menyatakan bahwa motivasi bertujuan untuk:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatnya produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

F. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siringoringo *et al* (2023), menyatakan bahwa ada beberapa indikator motivasi, yaitu:

1) Antusiasme

Merujuk pada semangat dan dorongan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2) Optimisme

Merujuk pada sikap positif yang dimiliki seseorang terhadap masa depan dan hasil dari pekerjaan yang dilakukan.

3) Aktualisasi Diri

Proses di mana individu berusaha untuk mencapai dan mewujudkan tujuan mereka, serta keinginan untuk terus berkembang dan belajar.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mempermudah dalam pengumpulan data, metode analisis yang digunakan dan pengolahan data yang dilakukan peneliti-peneliti tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Satria (2022) yang berjudul “Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi”, peneliti menggunakan metode penelitian yang melibatkan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Rancangan penelitian yang diterapkan adalah survei, dan metodologi yang digunakan adalah PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, *self efficacy* juga berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi pegawai, dan motivasi kerja bertindak sebagai variabel mediasi yang menghubungkan *self efficacy* dengan kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan pentingnya peran *self efficacy* dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dan menguji *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, namun perbedaannya penelitian ini tidak melibatkan OCB.

- 2) Penelitian yang dilakukan Kamarullah *et al* (2024) yang berjudul “Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

sebagai Variabel Mediasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan”. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan rancangan deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Dinas Perhubungan, kemudian dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja juga berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *self efficacy* dan kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki persamaan dalam menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, perbedaannya adalah tidak memasukkan OCB sebagai variabel independen.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Anzeala *et al* (2024) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Prajurit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”. Data dikumpulkan dari 108 prajurit TNI AU menggunakan kuesioner dengan skala Likert 5. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda dan *Structural Equation Modeling* (SEM-AMOS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja prajurit, namun berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja. OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja prajurit. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja prajurit. Implikasi penelitian menekankan pentingnya disiplin kerja dan OCB untuk

meningkatkan motivasi kerja prajurit sehingga dapat meningkatkan kinerja prajurit. Penelitian ini memiliki persamaan dalam menguji pengaruh OCB terhadap kinerja dan motivasi kerja, perbedaannya tidak memasukkan *self efficacy* sebagai variabel.

- 4) Penelitian yang dilakukan Ridwan *et al* (2023) yang berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Employee Empowerment* dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan” pada karyawan Perusahaan Umum Badan Logistik Pangan Kantor Wilayah Maluku dan Malut. Dengan populasi 51 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 24 dengan metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB, *employee empowerment* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan dalam meneliti *self efficacy*, OCB terhadap kinerja pegawai, perbedaannya penelitian ini tidak menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- 5) Penelitian yang dilakukan Yanita (2023) yang berjudul “Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Dosen Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci”. Populasi penelitian 43 dosen tetap, dengan teknik *Total Sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dan uji hipotesis dengan uji t pada tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan *self efficacy* terhadap motivasi kerja, pengaruh langsung antara *self efficacy* terhadap kinerja dosen, dan pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap

kinerja dosen. Penelitian ini memiliki persamaan meneliti pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, perbedaannya peneliti tidak meneliti OCB sebagai variabel independen.

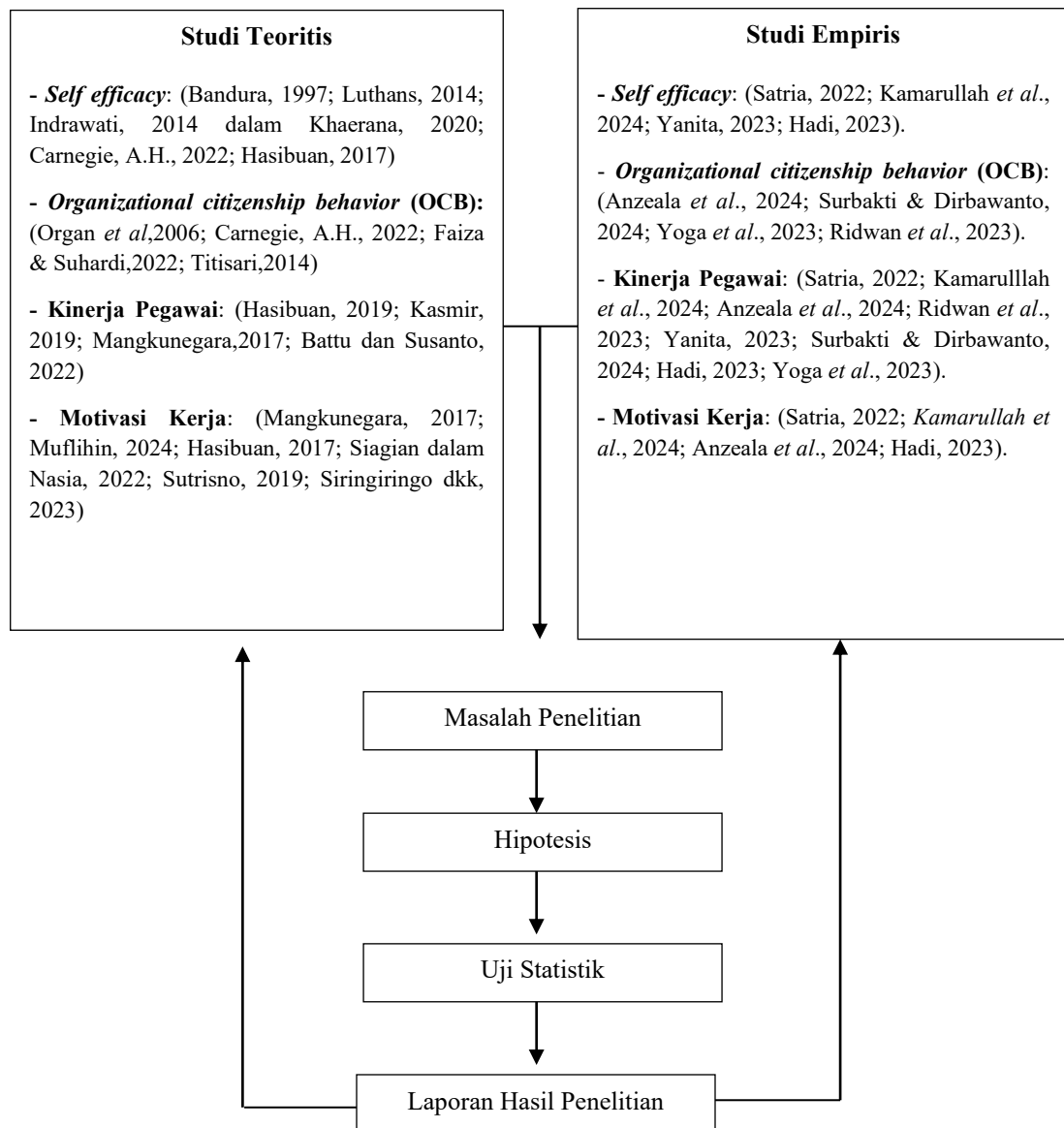
- 6) Penelitian yang dilakukan Surbakti & Dirbawanto (2024) yang berjudul “*The Influence of Self efficacy and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in PT Employee Pos Indonesia KCU Medan 20000*”. Sampel yang diambil sebesar 56 orang menggunakan purposive sampling. Data dikumpulkan melalui pengukuran skala likert dan dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, analisis korelasi ganda, regresi linear berganda serta uji hipotesis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self efficacy* dan OCB berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki persamaan menganalisa pengaruh *self efficacy* dan OCB terhadap kinerja pegawai, perbedaannya tidak melibatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2023) yang berjudul “*The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement*”, peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif dengan metode *path analysis* melalui bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja dan *work involvement* secara signifikan memediasi hubungan antara *self efficacy* dan kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan meneliti pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai

variabel mediasi, perbedaannya peneliti tidak OCB sebagai variabel independen.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Yoga *et al* (2023) yang berjudul “Pengaruh Koordinasi Kerja, Motivasi Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL), Kota Denpasar)”, peneliti menggunakan metode penelitian yang melibatkan dokumentasi, studi pustaka, wawancara, observasi dan kuesioner. Analisis data yang dipakai oleh peneliti adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa koordinasi kerja, motivasi, dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki persamaan meneliti pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai. Namun, terdapat perbedaan karena penelitian ini tidak memasukkan *self efficacy* sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka, maka dapat dikemukakan suatu kerangka berpikir dengan mempertimbangkan studi teoritis dan studi empiris sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah, 2025

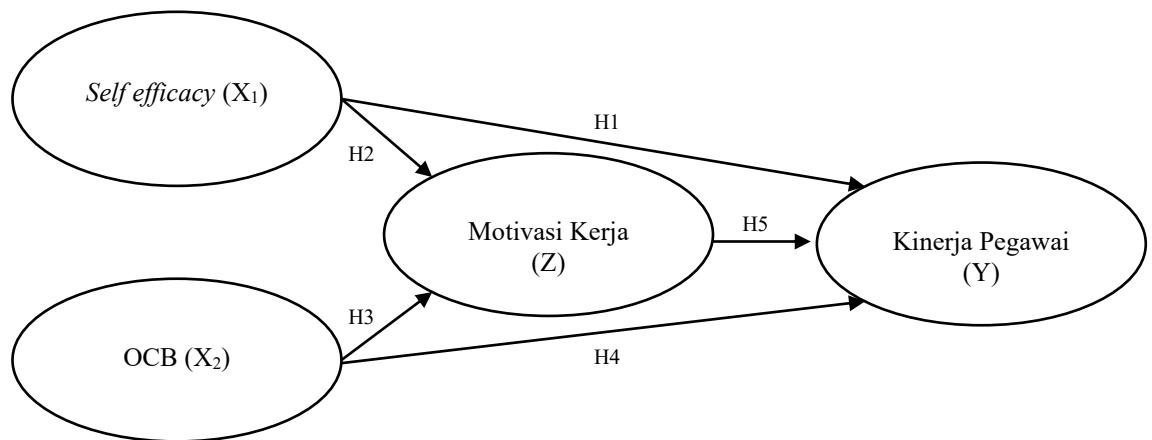
Kerangka berpikir dari penelitian ini diawali dengan menetapkan permasalahan yang telah diidentifikasi dalam kerangka teoritis dan empiris yang sesuai, yang dapat digunakan untuk menjelaskan atau menganalisis permasalahan penelitian tersebut. Pendekatan yang digunakan dalam pengembangan kerangka berpikir ini mencakup pendekatan deduktif dan induktif. Kedua pendekatan ini sering ditemukan dalam literatur yang relevan. Namun ketika digunakan bersama-sama sebagai bagian integral dari ilmu

pengetahuan, pendekatan tersebut sangat bermanfaat (Kuncoro, 2003). Dari gambar 2.1, kerangka pemikiran penelitian ini dibangun berdasarkan tujuan teoritis dan empiris yang mengidentifikasi kesenjangan, yang kemudian diangkat sebagai masalah penelitian. Variabel-variabel yang akan diteliti lebih lanjut mencakup:

- 1) Variabel *Self efficacy* (X_1) yang meliputi keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan ($X_{1.1}$), kemampuan yang lebih baik dari pada orang lain ($X_{1.2}$), tantangan akan pekerjaan ($X_{1.3}$), kepuasan akan pekerjaan ($X_{1.4}$).
- 2) Variabel OCB (X_2) yang meliputi *Altruism* ($X_{2.1}$), *Conscientiousness* ($X_{2.2}$), *Sportmanship* ($X_{2.3}$), *Courtesy* ($X_{2.4}$), *Civic Virtue* ($X_{2.5}$).
- 3) Variabel Motivasi Kerja (Z) yang meliputi Antusiasme (Z_1), Optimisme (Z_2), Aktualisasi Diri (Z_3).
- 4) Variabel Kinerja Pegawai (Y) yang meliputi Kualitas (Mutu) (Y_1), Kuantitas (Y_2), Ketepatan waktu (Y_3), Efektivitas (Y_4)

Dari masalah penelitian tersebut, diajukan dugaan-dugaan (hipotesis) yang akan diuji kebenarannya. Untuk menguji hipotesis tersebut, dilakukan pengambilan sampel, pengukuran variabel dan pengumpulan data penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan uji statistik dengan teknik analisa SEM *Partial Least Square* dengan program smartPLS. Hasil pengujian hipotesis tersebut merupakan temuan yang dihasilkan dari penelitian ini.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2025

2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan kerangka konseptual penelitian di atas, maka dapat diketahui hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

H2 : *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

H3 : OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

H4 : OCB berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

H5 : *Self efficacy* dan OCB secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.