

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Pencapaian Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dan dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas, peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut Benardin dalam Zackharia Rialmi (2020:2) “Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dan diartikan untuk mencapai tujuan yang di harapkan”.

Kinerja (*performance*) menurut Mathis and Jackson dalam Ayu Dini Saraswati (2016:261) “merupakan segala sesuatu yang dilakukan oleh seorang pegawai yang nantinya dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi ataupun perusahaan”.

Menurut Kusriyanto dalam Iriani Ismail (2016:216) bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Mathis and jacson (2016:261) “Kinerja merupakan segala sesuatu yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh seseorang pegawai yang nantinya dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi”

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Iriani Ismail (2016:216) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada proses atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah ditentukan dalam pekerjaan yang bersangkutan.

2. Kinerja Perlu Dibangun Melalui Manajemen Kinerja

Kinerja perlu dibangun melalui manajemen kinerja karena manajemen kinerja adalah aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dalam cara-cara yang efektif dan efisien.

Menurut Michel Armstrong dalam Emron Edison (2018:188) Kinerja perlu dibangun melalui manajemen kinerja karena dengan membangun kinerja melalui manajemen kinerja dapat meningkatkan proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja, maka dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah suatu hal yang kebetulan. pasti sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha yang maksimal untuk mencapainya. Kinerja tanpa dibangun melalui manajemen kinerja yang baik memungkinkan hasil yang didapatkan tidak akan maksimal.

Menurut Walker dalam Yohni Anwar (2018:188) Kinerja perlu dibangun melalui manajemen kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu perlu memperhatikan beberapa aspek penting, diantaranya kompetensi manajerial. Kesalahan yang sering terjadi adalah,

menempatkan seseorang pada jabatan strategis yang tidak memiliki kompetensi manajerial seperti konseptual padahal, konseptual merupakan bagian dari perencanaan strategis. Lalu bagaimana mungkin seorang manager dapat mengimplementasikan perencanaan dengan baik jika ia sendiri tidak memahami sebuah konsep yang benar. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang baik harus diawali dengan membangun manajemen kinerja didalam sebuah perusahaan ataupun organisasi.

Sedangkan menurut Sorokin dalam Emron Edison (2018:189) manajemen harus memperhatikan dan menyesuaikan indikator dengan kompetensi pegawai yang ada (*existing competencies*). Dengan kata lain, penetapan indikator harus sesuai dengan kemampuan untuk melaksanakannya, sehingga penetapannya dibuat meningkat secara bertahap seiring dengan peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan-pelatihan yang terarah.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa membangun kinerja melalui manajemen kinerja itu sangat penting bagi sebuah perusahaan ataupun organisasi guna untuk menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu untuk mendapatkan sebuah hasil yang diinginkan. Melalui manajemen kinerja bisa memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja serta meningkatkan komitmen antar para pegawai sehingga bisa mendapatkan hasil yang maksimal.

3. Dimensi kinerja

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi tersebut sangat diperlukan oleh banyak pihak karena bermanfaat menjadi ukuran dalam menilai kinerja masing-masing karyawan.

Menurut Jhon Miner dalam Emron Edison (2018:192) “ Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur”.

Dimensi yang menjadi tolak ukur dalam mencapai atau menilai kinerja yaitu:

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang

Sedangkan menurut Yohani Anwar (2018:193)“menekankan bahwa taat asas adalah bagian penting dari kinerja”.

Sehingga dimensi kinerja dideskripsikan menjadi:

- a. Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- c. Waktu penyelesaian penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga layanan pada bagian lain di lingkungan internal perusahaan dan organisasi.
- d. Taat asas. tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa adanya dimensi yang menjadi tolak ukur untuk kinerja pegawai untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan diantaranya pegawai harus berkualitas, mampu menumbuhkan ide-ide yang kreatif, dapat menjalankan pekerjaan dengan baik harus dapat memanfaatkan waktu bekerja dengan baik serta bisa dan mampu bekerja sama dengan banyak orang.

4. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi dan penilaian yang dilakukan kepada karyawan untuk mengetahui seperti apa kemampuan yang dimilikinya dan mengukur produktivitas selama bekerja.

Menurut Amstrong dalam Emron Edison (2018:193) Terkadang diasumsikan bahwa penilaian kinerja sama dengan manajemen kinerja. Tetapi ada perbedaan yang signifikan. Penilaian kinerja dapat di definisikan sebagai penilaian formal dan penilaian individu yang dilakukan oleh manajer mereka melalui, biasanya, sebuah pertemuan kajian tahunan. Sedangkan dalam manajemen kinerja, ada proses yang berkesinambungan dan lebih luas, lebih alami karena manajemen yang menjelaskan harapan bersama, dengan menekankan peran dukungan dari manajer yang diharapkan bertindak sebagai pembina daripada hakim dan berfokus pada masa depan.

Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan / organisasi. Pada saat bersamaan, pegawai/karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Tak kalah penting, Perusahaan/organisasi pun perlu menganalisis sistem penilaian yang ada, apakah masih relevan atau masih ada kekurangan-kekurangan yang perlu dirubah. Bagaimana juga, sistem penilaian kinerja bertujuan memberikan gambaran dan memacu yang dinilai untuk tujuan dan kemajuan perusahaan atau organisasi.

Menilai kinerja pegawai/karyawan dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikannya. Penilaian juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi, dan karena itu pentingnya penilaian ini, maka perlu dilakukan secara berkelanjutan. Kemudian, hasil-

hasilnya diarsipkan dengan baik sebagai acuan dalam memberikan *reward* dan atau untuk penilaian karier.

Yang dimaksud penilaian atau evaluasi kinerja oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut:

- a. Dick Grote dalam Yohani Anwar (2018:194) penilaian kerja adalah sistem manajemen formal untuk sebuah organisasi. Penilaian ini biasanya disiapkan oleh atasan langsung. Prosedur ini biasanya membutuhkan pengawas untuk mengisi formulir penilaian standar yang mengevaluasi individu pada dimensi yang berbeda dan kemudian membahas hasil evaluasi dengan karyawan.
- b. Wibisono dalam Emron Edison (2018:195) mengatakan, Evaluasi kinerja merupakan standar yang-standar yang telah disepakati.
- c. Simamora dalam Emron Edison (2018:195) menyebutkan, Evaluasi kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, maka akan semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Suatu perusahaan/organisasi melakukan penilaian kinerja didasarkan pada beberapa alasan, yaitu:

- a. Manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan (atau pihak yang dinilai) dalam menjalankan tugasnya.
- b. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi.
- c. Manajemen member sinyal kepada pegawai/karyawan bahwa setiap proses dan hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

Sistem penilaian kinerja ini dapat memacu motivasi pegawai/karyawan dalam mengambil keputusan, dan juga sebagai sarana kaji banding.

Karena itu, cara pengukuran kinerja yang objektif menjadi sangat penting. Sebab, penilaian akan diterima baik oleh yang dinilai jika cara mengukurnya disepakati bersama dan transparan. Beberapa perusahaan/organisasi mengukur kinerja ini melalui *balanced scorecard*.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Menurut Simamora dalam Iriani Ismail (2018:216).“Kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu”:

- a. Faktor individual yaitu
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi

- b. Faktor psikologis yang terdiri dari
 - F. Persepsi
 - G. Attitude
 - H. Personality
 - I. Pembelajaran
 - J. Motivasi

- c. Faktor organisasi terdiri dari
 - 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Ketepatan waktu
 - 4) Hubungan interpersonal
 - 5) Pelayanan
 - 6) Nilai

Berdasarkan factor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tentu sangat di pengaruhi oleh kemampuan kerja, prestasi,serta sumber daya manusia yang baik juga jika ke 3 faktor

tersebut ditanamkan pada diri masing-masing pegawai dalam bekerja, maka akan mempermudah pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.

6. Indikator kinerja

Indikator kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Umar dalam Iriani Ismail (2016:217) “ada beberapa indikator kinerja yaitu”:

- a. Mutu pekerjaan
yaitu: kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan spesifikasi teknis dan persyaratan lainnya.
Kejujuran pegawai
Yaitu: suatu sikap yang menunjukkan kebenaran dengan tidak curang, dan melakukan sesuatu sesuai dengan aturan yang berlaku.
- b. Pemanfaatan waktu kerja
Yaitu: proses perencanaan dan pengendalian secara sadar terhadap waktu yang dihabiskan untuk kegiatan tertentu, terutama untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan produktivitas.
- c. Pengetahuan tentang kinerja
Yaitu: mengetahui semua pekerjaan yang akan dilakukan dan mengetahui bagaimana meningkatkan kinerja sesuai untuk mencapai suatu target dari perusahaan tempat bekerja.
- d. Tanggung jawab
Yaitu: kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja ataupun tidak.

B. Efikasi diri

1. Pengertian efikasi diri

Pada tahun 1977 Albert Bandura yang terkenal dengan teorinya “Sosial-Cognitive Theory” memperkenalkan efikasi diri (self efficacy)

merupakan bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut meujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Individu dengan tingkat self efficacy yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerjanya.

Menurut Feist dalam Ayu Dini Saraswati (2016:262) “menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan mereka dalam menghadapi peristiwa lingkungan yang akan dihadapi”.

Menurut Bandura dalam Husein Fattah (2018 : 73) “ Bahwa efikasi diri didefinisikan sebagai kepercayaan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan”. dengan kata lain orang yang mempunyai efikasi kuat berkeyakinan lebih percaya diri dalam kapasitas mereka untuk melaksanakan suatu perilaku. keyakinan tentang efikasi diri memiliki dampak signifikan pada tujuan dan prestasi dengan mempengaruhi pilihan pribadi, motivasi dan pola-pola serta reaksi emosional. Efikasi diri juga memengaruhi bagaimana tujuan berhasil dicapai dengan mempengaruhi tingkat upaya seseorang dan menunjukkan dalam menghadapi hambatan. artinya, semakin kuat dirasakan efikasi diri, semakin aktif usaha seseorang. self efikasi yang lebih tinggi juga berhubungan dengan lebih

banyak ketekunan, suatu sifat yang memungkinkan seseorang untuk memperoleh pengalaman korektif yang memperkuat rasa keyakinan efikasi diri.

Menurut Bandura dalam Husein Fattah (2018:73) dikutip dari feits and feita mengatakan “keyakinan efikasi diri sebagai dasar perwakilan manusia. orang-orang yang percaya bahwa dirinya dapat melakukan sesuatu yang memiliki potensi untuk mengubah kejadian-kejadian lingkungan lebih Cenderung untuk lebih banyak bertindak dan akan lebih berhasil dibandingkan orang-orang yang rendah efikasi diri”.

Menurut Ormrod dalam Hussein Fattah (2018:74) “*self efficacy has beendescribed as the belief that one is capable of performing in a certain manner to attain certain goals*”maksudnya efikasi diri telah Digambarkan sebagai keyakinan bahwa seseorang mampu melaksanakan tugas dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. menurut Caron dan Keasey dalam Hussein Fattah (2018:73) “efikasi diri dapat memotivasi seseorang untuk berusaha lebih keras dan lebih lama serta tahan uji ketika menghadapi kesulitan, penilaian efikasi diri Seseorang dapat digunakan untuk memprediksi prestasi yang akan dicapainya”.

Menurut Gibson dalam Hussein Fattah (2018:74)“efikasi diri adalah kepercayaan seseorang melakukan tugas dengan baik dalam suatu situasi”.

Pajares dan Shunk dalam Hussein Fattah (2018:73) mengemukakan bahwa keyakinan efikasi diri Mempengaruhi seseorang untuk membuat pilihan-pilihan dan tindakan yang akan dikerjakan. individu cenderung untuk terlibat dalam tugas-tugas yang dirasakan mampu dan percaya untuk diselesaikan dan menghindari tugas-tugas yang dirasakan tidak mampu untuk diselesaikan.

Adapun menurut Stoltz dalam hussein fattah (2018:74)“efikasi diri adalah keyakinan akan penguasaan atas kehidupan dan kemampuan untuk

menghadapi tantangan suatu tantangan itu muncul”

Definisi yang lebih luas dan lebih tepat untuk perilaku organisasi positif diberikan oleh Stajkovic dan Luthans dalam Huseen Fattah (2018:75) “efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (atau konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. definisi tersebut memfokuskan pada hubungan efikasi mengenai tugas dan konteks tertentu”.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri Berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri.secara spesifik, keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil.seseorang dengan tingkat efikasi diri yakin dengan kemampuan kinerjanya.

2. Sumber efikasi diri

Sumber efikasi diri menurut Alwisol dalam Muh Saeful Hasan (2020:9) adalah sebagai berikut:

- a. Pengalaman dalam keberhasilan dan pencapaian prestasi merupakan sumber ekspektasi terhadap efikasi yang penting karena berdasarkan pengalaman individu yang secara langsung dan idividu yag pernah memperoleh suatu prestasi kemudian terdorong untuk meningkatkan keyakinan dan penilaian terhadap efikasi dirinya, pengalaman keberhasilan individu ini akan meningkatkan ketekunan dan kegigihan

dirinya dalam berusaha mengatasi kesulitan-kesulitan, sehingga dapat mengurangi kegagalan kerjanya.

b. Pengalaman orang lain

Adalah mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai pembelajaran individu, melalui model ini efikasi diri individu akan dapat meningkat. Terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang setara atau lebih dari pada orang yang kemudian menjadi subyek belajarnya. Maka ia akan mempunyai kecenderungan bahwa merasa mampu melakukan hal yang sama. Meningkatkan efikasi individu ini juga dapat meningkatkan motivasi untuk bagaimana mencintai profesi. Meningkatkan efikasi diri juga baru akan efektif jika subyek yang menjadi model tersebut juga mempunyai banyak kesamaan karakteristik antara individu dengan model, kesamaan diri tingkat kesulitan tugas, kesamaan situasi dan juga kondisi, serta keanekaragaman yang dicapai model.

c. Persuasi verbal

Ialah individu mendapat sugesti untuk kemudian percaya bahwa ia akan dapat mengatasi masalah yang akan dihadapinya, persuasi verbal ini juga dapat mengarahkan individu untuk kemudian berusaha lebih gigih lagi dalam mencapai tujuan dan kesuksesannya tidak bertahan lama, apalagi kemudian individu mengalami peristiwa traumatis yang tidak menyenangkan.

d. Keadaan fisikologis dan psikologis

Yaitu kondisi yang menekan kondisi emosional, gejala emosional, kegelisahan yang mendalam, dan keadaan fisikologis yang lemah yang dialami individu akan dirasakan sebagai suatu isyarat akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika mengerjakan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan.

Pada umumnya seseorang akan cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatik lainnya. Karena itu efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri

Efikasi diri atau kepercayaan diri harus di tanamkan pada diri setiap pegawai, jika pegawai mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya maka akan mendapatkan hasil sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut Bandura dalam Muh Saeful Hasan (2020:12) ada beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri, antara lain:

- a. Budaya
 - budaya mempengaruhi efikasi diri melalui nilai (*value*), percaya (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self regulation process*) yang berfungsi sebagai sumber konsekuensi dari keyakinan akan efikasi diri.

- b. Jenis kelamin
Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap efikasi diri. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (dalam Anwar,2015) yang menyatakan bahwa wanita yang efikasinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. wanita yang memiliki peran selain sebagai tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki efikasi diri yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.
- c. Sifat dari tugas yang dihadapi
derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri semakin Kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. sebaliknya jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.
- d. Insentif eksternal
Faktor lain yang dapat mempengaruhi efikasi diri individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan efikasi diri adalah competent contingens incentive, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.
- e. Status atau peran individu dalam lingkungan
individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga tinggi. sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga efikasi diri yang dimiliki juga rendah.
- f. Informasi tentang kemampuan diri
individu akan memiliki efikasi diri yang tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki efikasi diri yang rendah Jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

4. Aspek-aspek efikasi diri

Aspek dari efikasi diri atau kepercayaan diri adalah keyakinan akan kemampuan diri yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa dia mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukannya.

Menurut Bandura dalam Muh Saeful Hasan (2020:11) “efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya bedasarkan tiga aspek, berikut ini adalah tiga aspek tersebut”:

- a. Magnitude (tingkat kesulitan tugas), yaitu berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka self efficacy individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit Sesuai dengan batas kemampuan Yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada Di Luar Batas kemampuan yang dirasakannya.
- b. Strength (Kekuatan keyakinan) yaitu Aspek yang berkaitan dengan tingkat kekuatan dan keyakinan individu yang Atau pengharapan individu Mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan kan Oleh Oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, Pengharapan yang mantap mendorong Individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang Menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, Ya itu makin tinggi kesulitan tugas semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.
- c. Generalisasi (geneality) Ya itu hal yang berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

5. Indikator efikasi diri

Efikasi diri atau kepercayaan diri yang harus ditumbuhkan dalam setiap individu agar mendapatkan hasil yang baik dalam banyak hal, dengan adanya kepercayaan diri pada diri seseorang maka akan mempermudah untuk melakukan sesuatu dan mendapat hasil yang sesuai dengan apa yang di inginkan.

Menurut Bandura dalam Flora Puspitaningsih (2014:226) “Yang menjadi indikator dalam efikasi diri adalah”:

- a. **Melihat orang lain**
Melihat atau mengamati aktivitas seseorang secara berulang-ulang akan memudahkan kita untuk melakukan pekerjaan yang sama. Seperti yang pernah kita lihat dilakukannya (*modelling*). Bandura dalam Flora Puspitaningsih (2014:226) proses demikian ini lebih efektif ketika seseorang melihat dirinya sama dengan model atau yang menjadi modelnya. Jika suatu model yang dirasa seperti dirinya memiliki kemampuan yang sama dan berhasil, hal ini akan meningkatkan efikasi diri si pemodel. Walaupun bukan suatu hal yang berpengaruh seperti pengalaman masa lalu. *modelling* adalah suatu pengaruh kuat ketika seseorang sama sekali tidak percaya diri atas kekuatan dirinya sendiri.
- b. **Pengalaman**
Pengalaman (*experience*) yaitu penguasaan suatu pekerjaan atau tugas karena sebelumnya sudah pernah melakukan pekerjaan tersebut sebelumnya. Pengalaman diri maupun pengalaman orang lain menyediakan informasi langsung mengenai kemampuan memprediksi dan mengatasi ancaman-ancaman untuk mengembangkan dan membuktikan efikasi diri yang kuat.
- c. **Persuasi sosial**
Persuasi sosial (*social persuasions*) menurut Bandura dalam Flora Puspitaningsih (2014:227) adalah untuk meningkatkan rasa percaya diri dalam melakukan suatu kegiatan jika seseorang atau orang lain secara signifikan berpengaruh terhadap kepercayaan diri seseorang. Pernyataan positif akan menambah kepercayaan diri seseorang sedangkan pernyataan negatif akan menuntun kepercayaan diri seseorang.

C. Kemampuan Kerja

1. Pengertian kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah kesanggupan atau kecakapan dari seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya

Menurut Gibson dalam Aprina Wardani (2017:27) Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya.

Menurut Robins dalam Wima Yudo Prasetyo (2012:314) Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan

ketrampilan kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya. Ketidakberadaan hal-hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Robbins dalam Siswidiyanto (2012:313-314) “kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakberadaan hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan”.

Sedangkan menurut Nuariningsih (2020:161) “kemampuan kerja pegawai dapat menunjukkan keahlian dari setiap pegawai saat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan, kemampuan dari seorang pegawai sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas suatu perusahaan”.

Dari pengertian kemampuan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang diterapkan oleh seluruh pegawai guna untuk mewujudkan kemampuan kerja yang baik.

2. Macam-macam kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah kecakapan atau kesanggupan dari pegawai untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakan untuk meningkatkan kinerja dan untuk mendapatkan hasil yang optimal sesuai

dengan yang diharapkan.

Menurut para ahli terdapat beberapa macam kemampuan kerja diantaranya:

Menurut Robins dalam Kiki Rindi Arini (2015:3) “macam-macam kemampuan kerja yaitu”:

a. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang ada dalam diri pada individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. “individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok”.

b. Kemampuan fisik

Robins dalam Kiki Rindi Arini (2015:3) menjelaskan bahwa kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

3. Penilaian kemampuan kerja

Penilaian kemampuan kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi seseorang secara periodik.

Menurut Panggabean dalam Aprina wardani (2017:28) “proses penilaian kemampuan ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang”.

dimana kegiatan ini terdiri dari:

a. Identifikasi

Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-

unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

- b. Observasi
Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penelitian sesaat dan tidak akurat.
- c. Pengukuran
Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat kemampuan karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.
- d. Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat kemampuan karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.
- e. Pengembangan
Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap kemampuan kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan. Kemampuan kerja dihasilkan oleh adanya dua hal, yaitu:
 - 1) Kemampuan (*ability*) dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*capacity to perform*)
 - 2) Kemampuan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingness to perform*)

4. Tujuan penilaian kemampuan kerja

Penilaian kemampuan kinerja dibutuhkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja pada setiap pegawai serta menjalankan peninjauan ulang atas kinerja pegawai dimasa lalu. Memproleh data yang sinkron dengan fakta dan sistematis dalam menentukan nilai suatu pekerjaan dengan cara melakukan identifikasi kemampuan organisasi.

Menurut Handoko dalam Aprina Wardani (2017:29) “penilaian kemampuan kerja karyawan berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan penilaian kemampuan karyawan sebagai berikut”:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa
- b. Untuk mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam

- pekerjaannya
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam organisasi
 - d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja
 - e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi
 - f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik
 - g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan dalam mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-buduhannya
 - h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
 - i. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan
 - j. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan

5. Fakto-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja

Kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari beberapa perangkat faktor,

Menurut Davis dalam Aprina Wardani (2017:33) “faktor- faktor yang mempengaruhi kemampuar

3. Pengetahuan (*knowledge*)
Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi, sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
4. Keterampilan (*skill*)
Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

6. Indikator kemampuan kerja

Indikator kemampuan kerja merupakan hal yang penting diketahui untuk melihat sejauh mana kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam bekerja untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang di harapkan.

Indikator kemampuan kerja menurut Robbins dalam Aprina Wardani (2017:32) adalah sebagai berikut:

- b. Kesanggupan kerja
Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Pendidikan
Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
- d. Masa kerja
Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

D. Kerangka pikir

Menurut Sugiyono (2018:129) “ mengemukakan bahwa kerangka pikir merupakan sintensa tentang hubungan antara variable yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan”.

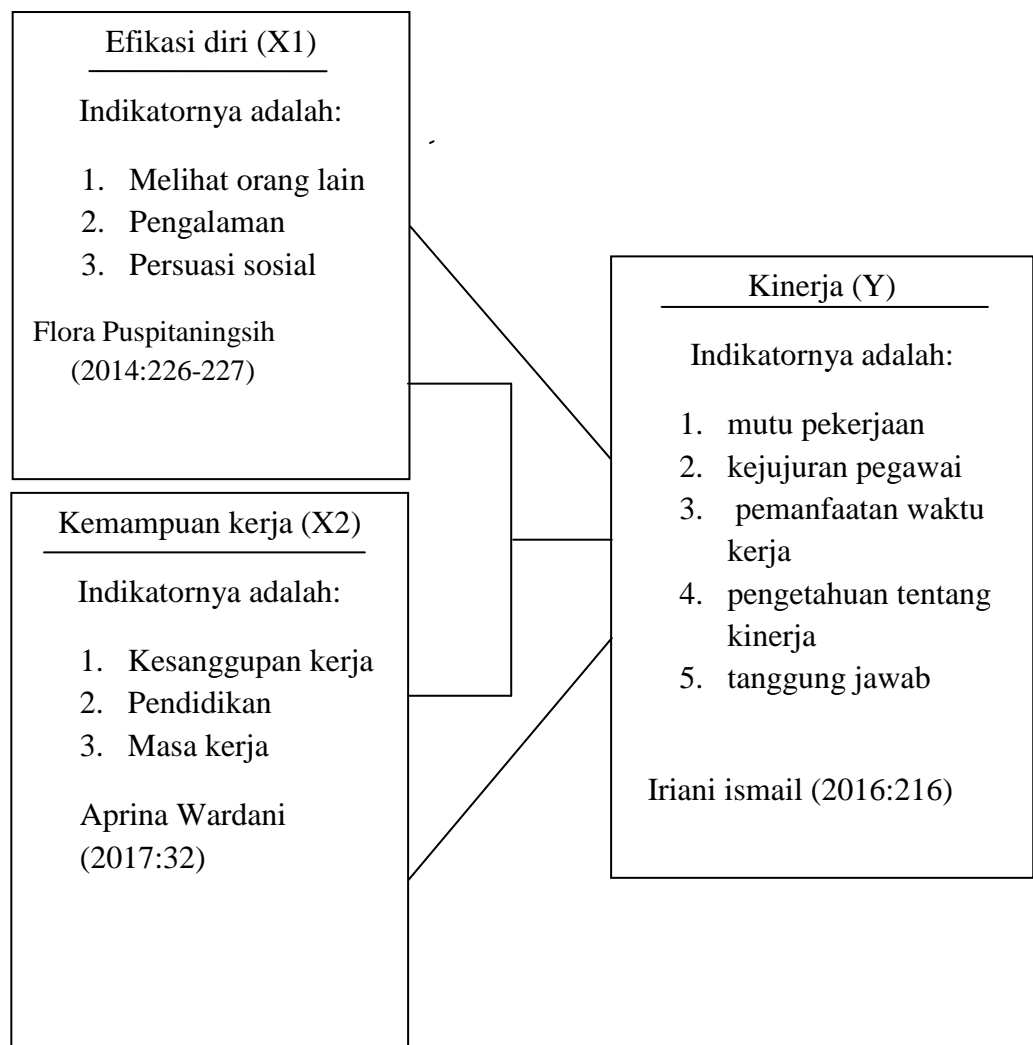
Didalam organisasi atau sebuah perusahaan kepercayaan diri/efikasi diri haruslah dimiliki oleh setiap pegawai karna kepercayaan diri merupakan salah suatu hal yang penting untuk di terapkan oleh setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan cara melihat oranglain atau melihat

keberhasilan yang dicapai oleh seseorang maka hal tersebut akan memotivasi diri sendiri untuk bisa lebih percaya diri lagi sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal, adanya pengalaman yang didapat dari sebelumnya serta dengan memiliki persuasi sosial juga atau kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya akan mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan kepercayaan diri atau efikasi diri yang lebih baik sesuai dengan yang diinginkan. Dengan pegawai memiliki kepercayaan diri yang tinggi maka semua pegawai akan lebih mudah untuk mencapai kinerja ataupun target dari perusahaan. Kinerja yang dituntut tentunya tidak akan didapatkan oleh pegawai sesuai keinginan apabila didalamnya pegawai tersebut tidak memiliki kemampuan kerja yang baik. Dengan pegawai memiliki pengetahuan yang luas serta kemampuan kerja yang baik maka akan lebih mudah dalam menjalankan tugas-tugas dan menyelesaikan semua pekerjaannya.

Seorang pegawai dapat dinyatakan mampu dan bisa bekerja dengan baik apabila pegawai tersebut benar-benar mempunyai kesanggupan untuk menjalankan pekerjaan yang sudah dibebankan kepadanya, memiliki pendidikan yang tinggi, serta masa kerja yang baik, dimana seseorang tersebut dapat menjalankan seluruh pekerjaan dengan baik selama dirinya bekerja. Dari uraian di atas bahwa apabila seorang pegawai tidak memiliki kemampuan kerja dan kepercayaan diri yang tinggi maka hasil yang dicapai tidak akan memuaskan sehingga akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri. Karena kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu dan efikasi diri. Berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. secara spesifik, keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil seseorang dengan tingkat efikasi diri yakin dengan kemampuan kinerjanya.

Gambar 2.1



E. Hipotesis

Menurut sugiono (2017:99) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah”. Dalam penelitian ini tidak menggunakan hipotesis karena penelitian ini hanya untuk melihat bagaimana efikasi diri dan kemampuan kerja terhadap pencapaian kinerja pegawai BMT Assyafi’iyah Pringsewu Barat kecamatan Pringsewu kabupaten Pringsewu tahun 2020.