

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Self Efficacy*

a. Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Harjono, dkk (2015) mengemukakan bahwa *Self Efficacy* menyangkut keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mempengaruhi kontrol terhadap lingkungannya. Sedangkan, menurut Bandura dalam Lengkon (2015) mengartikan *Self Efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan.

Self Efficacy dapat berupa bagaimana perasaan seseorang, cara berpikir, motivasi diri, dan keinginan memiliki terhadap sesuatu. Menurut Lunenburg dalam penelitian Widyawati & Karwini (2018) mengemukakan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Sedangkan menurut Woolfolk 1993 dalam Andiny (2008), secara umum *Self Efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas untuk mencapai hasil tertentu.

Disimpulkan bahwa *Self Efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu.

b. Indikator *Self Efficacy*

Terdapat 4 indikator untuk mengukur *Self Efficacy* menurut Lunenburg dalam penelitian Widyawati dan Karwini (2018), yaitu :

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*). Tolak ukur dalam indikator ini yaitu :

- a. Tugas yang menantang.
- b. Pelatihan.
- c. Kepemimpinan yang mendukung.

2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*). Tolak ukur dalam indikator ini yaitu :

- a. Kesuksesan rekan kerja.
- b. Kesuksesan perusahaan.

3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*). Tolak ukur dalam indikator ini, yaitu :

- a. Hubungan atasan dengan pegawai.
- b. Peran pemimpin.

4. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*). Tolak ukur dalam indikator ini, yaitu :

- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
- b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

2. Kepemimpinan Transaksional

a. Jenis-Jenis Kepemimpinan

1. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang sebelum membuat keputusan memperhitungkan masukan-masukan yang diterima dari orang yang dipimpinnya. Masa yang dipimpin dapat menyuarakan pendapat mereka secara bebas. Dengan masukan yang diberikan pemimpin dapat melihat masalah dari sisi yang berbeda, sehingga dapat mengidentifikasi masalah dan menyelesaikan masalah yang sebenarnya. Selain itu, dengan mendengarkan masukan-masukan dari orang yang dipimpinnya, pemecahan masalah dirasa sebagai usaha bersama sehingga memperkuat kerja sama tim antara pemimpin dan orang yang dipimpinnya.

2. Kepemimpinan Otokratis

Jenis kepemimpinan ini adalah lawan dari kepemimpinan demokratis. Pemimpin dengan gaya ini merupakan pemimpin absolut. Gaya kepemimpinan ini bisa dilihat dari cara seorang pemimpin mengambil keputusan, tanpa memikirkan orang yang terdampak keputusan yang diambil. Selain itu kebebasan berpendapat orang yang dipimpinpun sangat terbatas, hampir tidak ada, biasanya mengandalkan rasa takut atau proses pendisiplinan yang kuat. Sangat jarang kepemimpinan cara ini berhasil di sebuah perusahaan saat ini. Umumnya kepemimpinan seperti ini bisa ditemukan di instansi militer, dimana perintah dari atasan adalah hal yang absolut yang harus dipatuhi

3. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin dengan gaya transformasional selalu berupaya untuk mengubah timnya ke arah yang lebih baik. Perubahan ini bisa berupa penambahan skill set dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih cepat. Awalnya tim yang dipimpin diberi tugas awal dengan beban kerja standar dan deadline pekerjaan yang cukup lama. Jika dirasa tim mulai bisa mengerjakan pekerjaan sesuai target, pemimpin mulai memberikan deadline yang lebih cepat. Setelah itu pemimpin mulai memberi tugas yang sedikit berbeda, dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi untuk diselesaikan, dan seterusnya. Pemimpin dengan gaya transformasional akan selalu mendorong timnya keluar dari zona nyaman dengan tugas baru dan menantang. Dengan memberikan tugas yang menantang diharapkan tim yang dipimpinnya dapat menyelesaikan tugas apapun secara efisien.

4. Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional akan memberi imbalan (reward), jika tim yang dipimpinnya berhasil mengerjakan pekerjaan dengan kualitas yang memuaskan dan sesuai dengan target dan arahan. Imbalan bisa berupa insentif tambahan, makanan, atau uang untuk memotivasi tim yang dipimpinnya. Namun penting untuk kamu ketahui bahwa imbalan atau reward bukanlah cara yang tepat untuk menjaga motivasi kerja tim secara konsisten. Imbalan sebaiknya diberikan jika tim yang kamu pimpin mengerjakan proyek besar atau ada pekerjaan tambahan sebagai bentuk apresiasi. Pemberian imbalan

pada kasus-kasus tersebut membuat tim yang kamu pimpin merasa diapresiasi dalam melaksanakan kerja dan tidak beranggapan kamu melakukan eksploitasi.

5. Kepemimpinan Delegatif (Laissez-Faire)

Kepemimpinan delegatif adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memberikan otoritas kepada tim yang dipimpinnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Meski gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kepercayaan dan kerjasama antara anggota tim dan pemimpinnya, namun diperlukan pengawasan agar tidak terjadi kebablasan kebebasan. Cara memimpin seperti ini umumnya dapat ditemukan pada perusahaan start-up yang masih berkembang dan masih membangun budaya kerja yang dirasa sesuai dengan visi misi yang ingin dibangun.

b. Pengertian Kepemimpinan Transaksional

Menurut Robbins dan Judge dalam Anggini, dkk (2018), gaya Kepemimpinan Transaksional adalah pemimpin yang memotivasi para pengikut mereka untuk menuju ke sasaran yang telah ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas yang akan dilakukan. Menurut Siagian dalam Anggini, dkk (2018), gaya Kepemimpinan Transaksional yaitu pemimpin yang memberikan pertukaran dengan melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan. Menurut Metcalfe dalam Pradana (2016) pemimpin transaksional harus memiliki informasi yang jelas tentang apa yang dibutuhkan dan diinginkan bawahannya dan harus memberikan balikan yang konstruktif untuk mempertahankan bawahan pada tugasnya. Pada hubungan transaksional,

pemimpin menjanjikan dan memberikan penghargaan kepada bawahannya yang berkinerja baik, serta mengancam dan mendisiplinkan bawahannya yang berkinerja buruk.

Menurut Menurut Bycio dkk, (1995) serta Koh dkk, (1995) dalam Poniwati (2016) Kepemimpinan Transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan.

Disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang percaya bahwa karyawan dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan mereka dan sebagai imbalannya, mereka dibayar untuk upaya dan kepatuhan mereka. Para pengikut diharapkan untuk mematuhi para pemimpin dan mengikuti perintahnya.

c. Indikator Kepemimpinan Transaksional

Menurut Bass dalam Pradana dalam penelitian Anggini, dkk (2018) gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki indikator, yakni sebagai berikut :

1. Imbalan Kontinjen.

Pemimpin melakukan kesepakatan tentang hal-hal apa saja yang dilakukan oleh bawahan dan menjanjikan imbalan apa yang akan diperoleh bila hal tersebut dicapai.

2. Manajemen Eksepsi Aktif.

Pemimpin memantau deviasi dari standaryang telah ditetapkan dan melakukan tindakan perbaikan.

3. Manajemen Eksepsi Pasif.

Pemimpin akan memberikan hukuman dan tindakan korektif lainnya sebagai respons atas penyimpangan dari standar kinerja yang diterima dan pemberian pujian bagi keberhasilan kerja.

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Robbins dalam penelitian Putri & Utami (2017) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi. Menurut Gibson, et al dalam penelitian Suzana (2017) lebih lanjut memperinci bahwa perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

Menurut Sunyoto & Burhanudin dalam Suzana (2017) mendefinisikan bahwa perilaku organisasional adalah bidang studi yang mempelajari pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan agar organisasi menjadi lebih efektif. Perilaku organisasional mengajarkan tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi, yaitu individu, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasional juga menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh tentang individu, kelompok dan pengaruh dari

struktur terhadap perilaku, dengan tujuan agar organisasi dapat bekerja secara lebih efektif.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Organ dalam Bolino, et al dalam Putri dan Utami (2017) adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan.

Disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan tingkah laku karyawan atau anggota organisasi yang sifatnya sukarela diluar job deksripsi dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi keuntungan perusahaan karena bisa menaikkan efektivitas dan eifisiensi organisasi dan tidak terhubung dengan sistem penghargaan formal.

b. Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Gibson, et al dalam Suzana (2017) lima indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai berikut :

1. *Altruism.*

Perilaku membantu orang tertentu, diantaranya menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu orang lain yang pekerjaannya overload, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk dan meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan.

2. Perilaku yang melebihi syarat minimum.

Seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya. Tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai. Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas dan sebagainya. Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon. Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan dan tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 (enam) hari kerja.

3. *Sportmanship.*

Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, tidak menemukan kesalahan dalam organisasi, tidak mengeluh tentang segala sesuatu dan tidak membesarkan-besarkan permasalahan di luar proporsinya.

4. *Civic Virtue.*

Keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi. Sebagai contoh memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting dan membantu mengatur kebersamaan secara departemental.

5. *Courtesy.*

Menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi, mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi dan membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Suzana (2017) Kinerja Karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja(output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Robbins dalam penelitian Putri & Utami (2017) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi.

Menurut Kusnadi dalam penelitian Putri & Utami (2017) kinerja merupakan hasil dari sebuah kerja atau proses mencapai tujuan dari sebuah kegiatan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu gerakan atau tindakan yang dilaksanakan secara sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Menurut Keban dalam Poniwati (2016), konsep kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment*. Hal ini berarti bahwa kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauhmana organisasi dapat mencapai tujuanyang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya, menurut Ruky masih dalam Poniwati (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan pengalihbahasaan dari bahasa Inggris “*performance*” yang diartikan oleh Bernadin dan Russel bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Gani dalam Harjono, dkk (2015) mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing berdasarkan moral ataupun etika.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins ada 6 indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas.

Unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan.

2. Kuantitas.

Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka.

3. Ketepatan waktu.

Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

4. Efektivitas.

Jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan.

5. Kemandirian.

Sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya tanpa bantuan orang lain.

6. Komitmen kerja.

Derajat dimana karyawan mempercayakan sepenuhnya, menerima tujuan-tujuan perusahaan serta bersedia untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis & Tahun	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Sapta Rini Widyawati & Ni Ketut Karwini (2018) FORUM MANAJEMEN, Volume 16, Nomor 2, Tahun 2018	Variabel Bebas : 1. <i>Self Esteem</i> 2. <i>Self Efficacy</i> 3. Keterlibatan Kerja Variabel Terikat : 1. Kinerja Karyawan	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar
2.	Jenny Fauziah, Jonathan Pongtuluran & Musdalifah Aziz (2016) JURNAL MANAJEMEN, Volume 8, (1), 2016	Variabel Bebas : 1. Budaya Organisasi 2. Pengembangan Karier 3. <i>Self Efficacy</i> Variabel Terikat : 1. Kinerja Karyawan	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda diterima
3.	Eko Parlindungan Sihombing, Greis M. Sendow & Yantje Uhing (2018) Jurnal EMBA, Vol.3 No.3	Variabel Bebas : 1. Karakteristik Individu 2. Karakter Pekerjaan 3. <i>Self Efficacy</i> Variabel Terikat :	<i>Self Efficacy</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area

	Sept. 2015, Hal. 1040-1049	1. Kinerja Karyawan	Manado Selatan
4.	Gerald Joseph Harjono, Bode Lumanauw & Victor P.K. Lengkong (2015) Jurnal EMBA, Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2858-2867	Variabel Bebas : 1. Kepemimpinan Transformasional 2. <i>Self Efficacy</i> Variabel Terikat : 1. Kinerja Karyawan	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado
5.	Sapta Rini Widyawati, I Wayan Sujana & I Wayan Sukadana (2018) International Journal of Contemporary Research and Review ISSN 0976 – 4852	Variabel Bebas : 1. <i>Work Motivation</i> 2. <i>Self Esteem</i> 3. <i>Self Efficacy</i> Variabel Terikat : 1. <i>Employee Performance</i>	<i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan CV. Alam Tanpaka, Denpasar Bali.
6.	Friska Ayu Tri Anggini, Mochammad Al Musadieq & Cahyo Widyo Sulistyio (2018) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 58 No. 1 Mei 2018	Variabel Bebas : 1. Kepemimpinan Transformasional 2. Kepemimpinan Transaksional Variabel Terikat : 1. Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X ₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
7.	Taufan Pradana (2016) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 3, Maret 2016	Variabel Bebas : 1. Kepemimpinan Transaksional 2. Budaya Organisasi Variabel Terikat : 1. Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Surabaya Timur
8.	Asmie Poniwati (2016) Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, Volume II No. 1, Februari 2016	Variabel Bebas : 1. Kepemimpinan Transaksional 2. Kepemimpinan Transformasional Variabel Terikat : 1. Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja

			Karyawan Perum BULOG Divre Jatim
9.	Agus Purwanto, Ardian Sopa, Riza Primahendra, Sekundina Williana Kusumaningsih & Rudy Pramono (2020) Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 04 No. 01 (2020) : 70-80	Variabel Bebas : 1. Kepemimpinan Transaksional 2. Kepemimpinan Transformasional 3. <i>Authentic</i> 4. <i>Authoritarian</i> Variabel Terikat : 1. Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus.
10.	Stevani N.Mottoh (2015) Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 04 Tahun 2015	Variabel Bebas : 1. <i>Transformational Leadership</i> 2. Transactional Leadership Variabel Terikat : 1. <i>Employee Performance</i>	Transactional Leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan DINKES Manado.
11.	Anna Suzana (2017) JURNAL LOGIKA, Vol XIX No. 1 April 2017	Variabel Bebas : 1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Variabel Terikat : 1. Kinerja Karyawan	Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di TASPEN Cirebon
12.	Yumna Dalian Putri & Hamidah Nayati Utami (2017) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 46 No. 1 Mei 2017	Variabel Bebas : 1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Variabel Terikat : 1. Kinerja Karyawan	Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
13.	Ni Putu Ayu Archita Kumala Devi & Desak Ketut Sintaasih (2016) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016: 6640-6669	Variabel Bebas : 1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) 2. Kepemimpinan Transaksional 3. Komitmen	Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan

		Organisasional	
		Variabel Terikat : 1. Kinerja Karyawan	
14.	Ricky Lukito (2020) Jurnal AGORA, Vol. 8, No. 2 (2020)	Variabel Bebas : 1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Variabel Terikat : 1. Kinerja Karyawan	Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
15.	Siti Hidayah & Harnoto (2018) Jurnal Dinamika Manajemen, 9 (2) 2018, 170-178	Variabel Bebas : 1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) 2. <i>Perception of Justice</i> 3. <i>Job Satisfaction</i> Variabel Terikat : 1. <i>Employee Performance</i>	Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Peneliti mempunyai kerangka logis yang dapat digunakan sebagai strategi pendekatan dalam memecahkan masalah di penelitian ini. Dengan strategi dan pendekatan inilah nantinya diharapkan peneliti dapat mengerti jawaban dari masalah penelitian ini, yaitu tentang pengaruh *Self Efficacy*, Kepemimpinan Transaksional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Purwoketo. Secara sistematis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti digambarkan seperti berikut :

1. Pengaruh antara *Self Efficacy* (X₁) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Self Efficacy adalah suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu

tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Seseorang yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tentu saja akan berdampak terhadap kinerjanya yang semakin baik pula sehingga akan cepat mencapai keberhasilan.

Dalam penelitian Widyawati & Karwini (2018) menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. Selanjutnya, dalam penelitian Fauziah, Pongtuluran & Aziz (2016) menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda diterima dan dalam penelitian Sihombing, Sendow & Uhing (2018) menyatakan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado Selatan.

2. Pengaruh antara Kepemimpinan Transaksional (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Kepemimpinan Transaksional adalah gaya kepemimpinan yang percaya bahwa karyawan dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan mereka dan sebagai imbalannya, dibayar untuk upaya dan kepatuhan mereka. Para pengikut diharapkan untuk mematuhi para pemimpin dan mengikuti perintahnya.

Dalam penelitian Anggini, Musadieq & Sulisty (2018) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, dalam penelitian Pradana (2016) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif

terhadap Kinerja Karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Surabaya Timur. Dan, kemudian dalam penelitian Poniwati (2016) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divre Jatim.

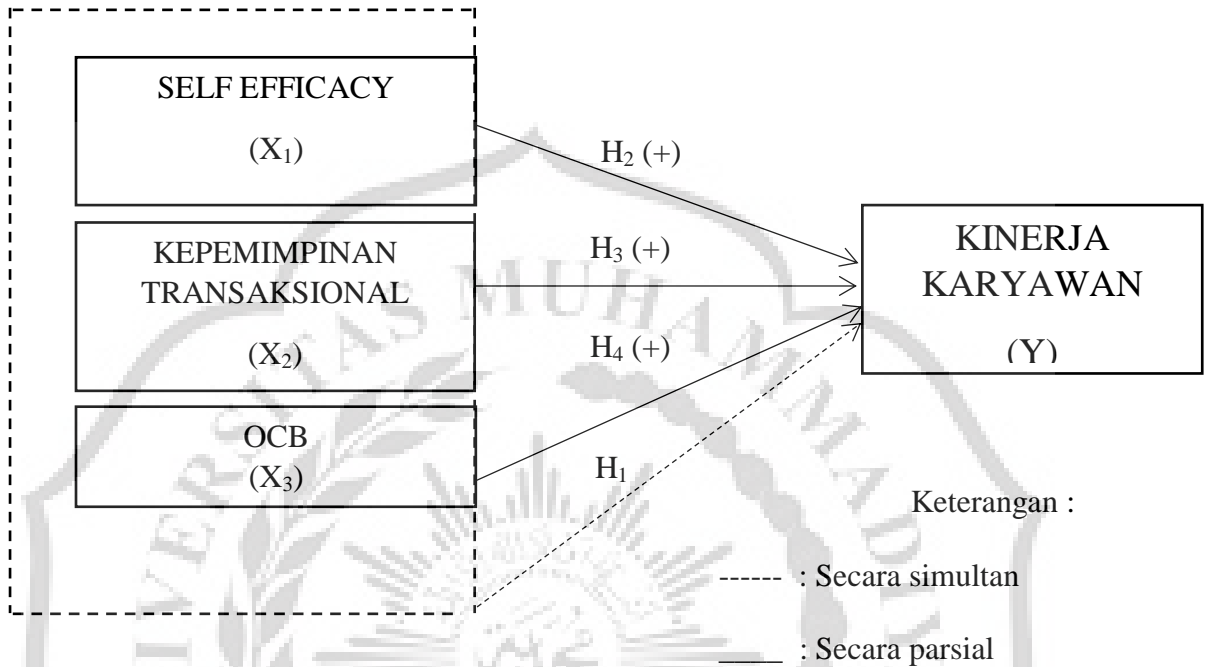
3. Pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X₃) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah tingkah laku karyawan atau anggota organisasi yang sifatnya sukarela diluar job deksripsi dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi keuntungan perusahaan karena bisa menaikkan efektivitas dan eifisiensi organisasi dan tidak terhubung denga sistem penghargaan formal.

Dalam penelitian Suzana (2017) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di TASPEN Cirebon. Sedangkan, dalam penelitian Putri & Utami (2017) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, dalam penelitian Devi & Sintaasih (2016) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan.

Gambar Kerangka Pemikiran :

Gambar 2.1



D. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H₁ : *Self Efficacy*, *Kepemimpinan Transaksional* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*.

H₂ : *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*.

H₃ : Kepemimpinan Transaksional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₄ : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

