

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Teori Kinerja

Menurut Wexley dan Yukl (1977) dalam Sinambela (2019), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai.

Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain adalah manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya seorang pegawai juga harus memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi, sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya; dan pekerjaan yang dilakukan haruslah adil dan masuk akal, dalam artian bahwa di antara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan inisiatif yang diperoleh.

b. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan Hasibuan, dkk (2019). Menurut Ginting dkk (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Menurut Siagian & Khair (2018) Kinerja adalah ukuran yang dapat digunakan untuk menentukan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam jangka waktu tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Menurut Rialmi & Morsen (2020) kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan- kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian Kinerja menurut para ahli dapat disimpulkan Kinerja adalah bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan dan juga gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan

suatu kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2022), menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Handoko (2001) dalam Akbar (2018), menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a) Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhankebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki

manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c) Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

e) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-

kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

d. Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Russell (2011) dalam Busro (2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Quality (Kualitas)

Yaitu tingkatan dimana, proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai harapan.

2. Quantity (Kuantitas)

Yaitu jumlah yang dihasilkan, diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Timelines (Ketetapan waktu)

Yaitu tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas yang lain.

4. Cost Effectiveness (Efektifitas Biaya)

Yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari

tiap unit.

5. Need for Supervision (Pengawasan)

Yaitu tingkatan dimana seseorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya, tanpa perlu minta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6. Interpersonal Impact (Hubungan antar perseorangan)

Yaitu tingkatan yang menunjukkan seseorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerjasama diantara rekan kerja.

2. *Self Efficacy*

a. *Pengertian Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997: 3), *Self Efficacy* adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. *Self Efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *Self Efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari performance kerja. Sedangkan menurut Luthan (2014) menyatakan bahwa *Self Efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Selain itu, *Self Efficacy* menurut Alwisol (2004) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau

tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan. Menurut Bandura (1997), *Self Efficacy* mengacu kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan perilaku tertentu dalam berbagai situasi, dan keyakinan (*Self Efficacy*) dibangun dari pengalaman *enactive*, pengalaman *vicarious*, persuasi verbal, dan fisiologis dan perilaku.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan dan kepercayaan yang ada dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu sehingga dapat membentuk suatu perilaku tertentu yang sesuai dengan harapan yang diinginkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) menyatakan bahwa ada empat sumber utama yang mempengaruhi *Self-Efficacy* seseorang yaitu:

- 1) Pengalaman keberhasilan seseorang dalam menghadapi tugas tertentu pada waktu sebelumnya. Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka semakin tinggi pula *Self-Efficacy*, sebaliknya apabila seseorang mengalami kegagalan dimasa lalu maka semakin rendah pula *SelfEfficacy* orang tersebut.
- 2) Pengalaman orang lain. Individu yang melihat orang lain berhasil dalam melakukan aktifitas yang sama dan memiliki kemampuan yang sebanding dapat meningkatkan *Self-Efficacy* nya,

sebaliknya jika orang yang dilihat gagal maka *Self-Efficacy* individu tersebut menurun.

- 3) Persuasi verbal, yaitu informasi tentang kemampuan seseorang yang disampaikan secara verbal oleh orang yang berpengaruh sehingga dapat meningkatkan keyakinan bahwa kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan.
- 4) Kondisi fisiologis yaitu keadaan fisik (sakit, rasa lelah dan lain-lain) dan kondisi emosional (suasana hati, stress dan lain-lain). Keadaan yang menekan tersebut dapat mempengaruhi keyakinan akan kemampuan dirinya dalam menghadapi tugas. Jika ada hal negatif, seperti lelah, kurang sehat, cemas, atau tertekan, akan mengurangi tingkat *Self-Efficacy* seseorang. Sebaliknya, jika seseorang dalam kondisi prima, hal ini akan berkontribusi positif bagi perkembangan *Self-Efficacy*

c. Fungsi *Self Efficacy*

Menurut Bandura *Self Efficacy* memiliki fungsi dan berbagai dampak dari penilaian *Self Efficacy* sebagai berikut:

1) Pemilihan Aktivitas

Dalam kehidupan sehari-hari manusia selalu dihadapkan dengan pengambilan keputusan meliputi pemilihan tindakan dan lingkungan sosial yang ditentukan dari penilaian efikasi seseorang. Seseorang akan cenderung menghindari tugas dan

situasi yang diyakini akan melebihi kemampuan diri mereka, dan sebaliknya maka mereka akan mengerjakan tugas-tugas yang dinilai mampu untuk mereka kerjakan. *Self Efficacy* yang tinggi akan dapat memacu keikutsertaan yang aktif dalam sesuatu kegiatan atau tugas yang akan meningkatkan kompetensi seseorang. Sebaliknya, *Self Efficacy* yang rendah dapat mendorong seseorang untuk menarik diri dari lingkungan dan kegiatan sehingga menghambat perkembangan potensi yang dimiliki.

2) Usaha dan Daya Tahan

Penilaian pada efikasi diri juga menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan seseorang dan seberapa lama akan bertahan dalam menghadapi masalah atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Semakin tinggi *Self Efficacy* seseorang maka akan semakin besar dan tekun usaha yang dilakukan. Ketika dihadapkan dengan kesulitan, individu yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan mengerahkan usaha yang besar untuk mengatasi tantangan. Sedangkan orang yang meragukan kemampuannya akan mengurangi usahanya atau bahkan menyerah.

3) Pola Berpikir dan Reaksi Emosional

Penilaian mengenai kemampuan seseorang mempengaruhi pola berpikir dan reaksi emosional selama interaksi aktual dan terinspirasi oleh lingkungan. seseorang yang menilai dirinya

memiliki *Self Efficacy* rendah akan merasa tidak mampu mengatasi masalah atau tuntutan lingkungan dan hanya akan berlaku pada kekurangannya sendiri serta berfikir kesulitan yang akan timbul lebih besar kedepannya. Dalam mengatasi masalah yang sulit, seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan beranggapan kegagalan yang terjadi di karena kurangnya usaha yang dilakukan. Sedangkan orang yang memiliki *Self Efficacy* yang rendah akan menganggap kegagalan yang terjadi karena kekurangan yang miliki.

4) Perwujudan kemampuan

Banyak kemampuan yang membuktikan bahwa *Self Efficacy* dapat meningkatkan kualitas dari fungsi psikososial seseorang. Seseorang yang menganggap dirinya adalah orang yang *Self Efficacy* nya tinggi akan membentuk tantangan terhadap dirinya sendiri yang memperlihatkan minat dan keterlibatan dalam suatu kegiatan. Seseorang akan meningkatkan usaha jika kinerja yang dilakukan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, menjadikan kegagalan sebagai motivasi untuk mencapai keberhasilan, dan memiliki tingkat stres yang rendah bila menghadapi sesuatu yang menekan. Seseorang dengan *Self Efficacy* yang rendah biasanya akan menghindari tugas yang sulit, sedikit usaha yang dilakukan dan mudah menyerah ketika mengalami kesulitan, mengurangi perhatian terhadap tugas,

tingkat aspirasi rendah dan mudah mengalami stres dapat dalam menghadapi situasi yang menekan.

d. Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997), dimensi-dimensi *Self-Efficacy* yang digunakan sebagai dasar bagi pengukuran terhadap *Self-Efficacy* individu adalah :

1) Magnitude.

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang diyakini oleh seseorang untuk dapat diselesaikan. Jika individu dihadapkan pada masalah atau tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan tertentu maka *Self-Efficacy* nya akan jatuh pada tugas-tugas yang mudah, sedang, dan sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan bagi masing-masing tingkatnya tersebut.

Dimensi kesulitan memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dicoba atau yang akan dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukan dan akan menghindari tingkah laku yang dirasa berada di luar batas kemampuannya.

2) Strength

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kelemahan keyakinan individu tentang kemampuan yang dimilikinya. Individu dengan *Self Efficacy* kuat mengenai kemampuannya

cenderung pantang menyerah dan ulet dalam meningkatkan usahanya walaupun menghadapi rintangan. Sebaliknya individu dengan *Self-Efficacy* lemah cenderung mudah terguncang oleh hambatan kecil dalam menyelesaikan tugasnya.

3) Generality

Dimensi ini merupakan dimensi yang berkaitan dengan keluasan bidang tugas yang dilakukan. Dalam mengatasi atau menyelesaikan masalah/tugas-tugasnya, beberapa individu memiliki keyakinan terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu dan beberapa menyebar pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja sebagai konsep yang dihasilkan dari keterbatasan kapasitas saat memproses informasi. Untuk tugas, orang tersebut diharapkan menyelesaikan tugas pada tingkat tertentu. Ketika keterbatasan seseorang menghalangi atau menghambat pencapaian hasil kerja pada tingkat yang diharapkan dan kapasitas yang ada. Celah ini menyebabkan gangguan kinerja (*performance glitches*). Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017).

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai "suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi." Menurut Moekijat (2010) beban kerja adalah "volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu." Menurut Irwandy (2017), Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja adalah serangkaian proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja dapat menjalankan serangkaian tugas yang telah ditentukan dan beradaptasi, itu tidak akan menjadi beban kerja. Namun, jika karyawan tidak berhasil, tugas dan kegiatan menjadi beban kerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

1. Faktor Internal Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi

2. Faktor Eksternal Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

- a) Lingkungan Kerja Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.
- b) Tugas-tugas Fisik Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).
- c) Organisasi Kerja Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

Menurut Rodahl dalam Antonius Rino Vanchapo (2020) menyatakan bahwa beban dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal, antara lain:

1. Faktor Eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

a. Tugas-tugas yang bersifat fisik

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

b. Organisasi kerja

Faktor ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.

c. Lingkungan kerja

Faktor ini meliputi fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan.

- ★ 2. Faktor Internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. **Indikator Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya :

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti

contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility.
- e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

- 2) Penggunaan Waktu Kerja Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
- 3) Target yang Harus Dicapai Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2019). Menurut Mangkunegara (2020) motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan

dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Menurut Purwanti & Mardiana (2019) motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja pegawai untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan jawabnya. Motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu organisasi (Harahap & Tirtayasa, 2020). Menurut Busro (2018) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan daya dorong bagi seseorang untuk bertindak dan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan.

b. Faktor Pendorong Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2002) dalam Sinambela (2019) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Biografi

Karakteristik biografi meliputi empat aspek yaitu usia, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

2. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang

digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Persepsi

Interpersepsi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku, yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

4. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang di berbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

5. Nilai-nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

6. Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

7. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

8. Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenisnya yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetitif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah.

Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Priansa (2019), antara lain:

a. Keluarga dan Kebudayaan Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

b. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

c. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.

d. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2020), menyatakan bahwa motivasi diukur oleh indikator berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

2. Kebutuhan rasa aman

Yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan untuk merasa memiliki

Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan megemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

6. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Timothy, (2015) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang organisasi memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Colquitt, Lepine dan Wetson (2015) dalam Sinambela (2019) komitmen organisasi adalah keinginan yang ada pada sebagian pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi itu mempengaruhi sikap mereka apakah tetap menjadi anggota organisasi itu atau tidak dan mencari pekerjaan pada organisasi lain.

Sutrisno, dkk (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan, dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Zufriah (2019) komitmen organisasional adalah sikap atau perilaku seseorang dalam bentuk kesetiaan kepada organisasi dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan Komitmen Organisasi merupakan sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang individu terhadap suatu organisasi dengan menunjukkan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Mowday, dkk (1979) dalam Ekayanti, dkk (2019) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi meliputi tiga faktor, yaitu:

- 1) Karakteristik personal meliputi ciri-ciri kepribadian tertentu, usia, dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status pernikahan.
- 2) Harapan-harapan pada karyawan, yaitu menyangkut peran lingkungan kerja, kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan atau pengetahuan, dan karier.
- 3) Karakteristik pekerjaan yang meliputi lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

Menurut David (1997 dalam Sopiah 2018) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya, usia, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya, lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya. Besar-kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Allen dan Mayer (1997) dalam Mutiarni dan Hidayati (2018) menjelaskan bentuk dan indikator komitmen organisasi ada 3 yaitu:

1. *Affective commitment*, menunjukkan adanya kelestarian psikologis antara individu dengan organisasinya.
2. *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional.
3. *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang terkait mengenai Pengaruh *Self Efficacy*, Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Cilongok Putri.

No	Nama dan Tahun Peneliti	Variabel yang digunakan	Hasil peneliti
1.	Sebayang dan Sembiring (2017) ISSN : 2355-9357	Variabel bebas: 1. <i>Self Esteem</i> 2. <i>Self Efficacy</i> Variabel terikat: 1. Kinerja Karyawan	1. <i>Self Esteem</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2.	Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018).	Variabel bebas: 1. Beban kerja Variabel terikat : 1. Kinerja karyawan	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan


	ISSN : 2338 – 9605		
3.	Nabawi, R (2020) ISSN 2623-2634 (online) DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667	Variabel bebas: 1. Lingkungan Kerja, 2. Kepuasan Kerja 3. Beban Kerja Variabel Terikat : 1. Kinerja Pegawai	1. Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. 3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. 4. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
4.	Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). ISSN 2303-1174	Variabel bebas: 1. Beban Kerja 2. Lingkungan Kerja Variabel terikat : 1. Kinerja Karyawan	1. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5.	Wangi, V. K. N. (2020). e-ISSN: 2621-1971 p-ISSN: 2088-7086	Variabel bebas: 1. Dampak kesehatan 2. Keselamatan kerja 3. Beban Kerja 4. Lingkungan kerja fisik Variabel terikat 1. kinerja karyawan	1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6.	Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. (2019). ISSN 2303- 1174	Variabel bebas: 1. Analisis Jabatan 2. Beban kerja 3. Disiplin kerja variabel terikat 1. kinerja karyawan	1. Analisis Jabatan , Disiplin Kerja , Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Analisis Jabatan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 3. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 4. Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
7.	Yanuari, Y. (2019). e-ISSN: 2623- 0089	Variabel bebas: 1. Motivasi kerja 2. lingkungan kerja Variabel terikat 1. kinerja karyawan	1. Motivasi kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi Kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Lingkungan Kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
8.	Ekhsan, M. (2019). ISSN 1978- 2586 EISSN 25974823	Variabel bebas: 1. Motivasi 2. Disiplin Kerja Variabel terikat : 1. Kinerja Karyawan	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Hustia, A. (2020).	Variabel bebas: 1. Motivasi Kerja	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

	e-ISSN: 2623-2081 p-ISSN: 2089-8177 DOI: 10.32502/jimn.v10i1.2929	2. Lingkungan kerja 3. Disiplin Kerja Variabel terikat : 1. Kinerja Karyawan	2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
10.	Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). p-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570	Variabel bebas: 1. Motivasi Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Budaya Kerja Variabel terikat : 1. Kinerja Karyawan	1. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Lestari, A. I., & Widiandhono, H. (2019). DOI: 10.30595/medek.v19i01.4888	Variabel bebas: 1. Motivasi 2. Kompensasi 3. Kepuasan kerja Variabel Terikat 1. kinerja karyawan	1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). DOI: 10.36778/jesya.v1i1.7 E-ISSN 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259	Variabel bebas: 1. Budaya Organisasi 2. Komitmen Organisasi Variabel Terikat : 1. Kinerja Karyawan	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
13.	Meutia, K. I., & Husada, C. (2019) P-ISSN 2527–7502	Variabel bebas: 1. Pengaruh budaya organisasi	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	E-ISSN 2581-2165	2. komitmen organisasi Variabel terikat : 1. kinerja karyawan	4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
14.	Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2018). ISSN 2303-1174	Variabel bebas : 1. Komitmen organisasi 2. budaya organisasi Variabel terikat: 1. Kinerja pegawai	1. Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 2. Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai 3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
15.	Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). DOI: 10.47492/jip.v2i1.611 ISSN 2722-9475 (Cetak) ISSN 2722-9467 (Online)	Variabel bebas : 1. Gaya kepemimpinan 2. <i>locus of control</i> 3. komitmen organisasi 4. budaya organisasi Variabel terikat 1. kinerja karyawan	1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 2. <i>Locus Of Control</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan
16.	Anggriawan, D. B., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). e-ISSN: 2721-6810	Variabel bebas: 1. Motivasi kerja 2. <i>Self Efficacy</i> 3. Beban Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

17.	Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). ISSN: 2085-9996	Variabel bebas: 1. Motivasi kerja Variabel terikat: 1. Kinerja Karyawan	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
18.	Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). ISSN: 2460-8424 E-ISSN: 2655-7274	Variabel bebas: 1. Beban Kerja 2. Motivasi Kerja Variabel terikat: 1. Kinerja karyawan	1. Secara parsial, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
19.	Prakoso, H. F. (2018). ISSN : 2614-7289 E-ISSN : 2337-5817	Variabel bebas: 1. Iklim organisasi 2. Kepemimpinan transformasional 3. <i>Self Efficacy</i> Variabel terikat: 1. Kinerja karyawan	1. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
20.	Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). E-ISSN :2686-5238 P-ISSN :2686-4916	Variabel bebas: 1. Pengembangan karir 2. <i>Self Efficacy</i> 3. Motivasi kerja Variabel terikat: 1. Kinerja karyawan	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Kinerja Karyawan 2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel <i>Self Efficacy</i> terhadap variabel Kinerja Karyawan 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan
21.	Rahmiyanti, S. (2017). ISSN : 2548-7078	Variabel bebas: 1. Kepuasan kerja	1. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	E-ISSN : 2656-4726	2. Komitmen organisasi 3. Kompensasi Variabel terikat: 1. Kinerja karyawan	2. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
22.	Authar, R. A. (2019). ISSN 2623-0690 (Cetak) 2655-3813 (Online)	Variabel bebas: 1. beban kerja 2. komitmen organisasi Variabel terikat: 1. kinerja karyawan	1. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention dan kinerja karyawan 2. komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
23.	Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). p-ISSN 2252-6544 e-ISSN 2502-356X	Variabel bebas: 1. beban kerja 2. komitmen organisasi 3. disiplin kerja Variabel terikat: 1. kinerja karyawan 2. komitmen organisasi 1. 	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 3. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 6. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
24.	Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). E-ISSN : 2686-5238 P-ISSN : 2686-4916	Variabel bebas: 1. Pengembangan karir 2. <i>Self Efficacy</i> 3. Motivasi Kerja Variabel terikat :	1. terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Kinerja Karyawan 2. terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel Self Efficacy terhadap variabel Kinerja

		1. kinerja karyawan	Karyawan 3. terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.
25.	Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). P- ISSN: 2339-1529 E-ISSN: 2580-524X	Variabel bebas: 1. Self Efficacy 2. Self Esteem Variabel terikat: 1. Kinerja pegawai	1. Self Efficacy secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Self Esteem secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Bandura (1997: 31) mengatakan *Self Efficacy* adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Kepercayaan terhadap kemampuan diri dan keyakinan keberhasilan yang selalu dicapai akan membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu memberikan hasil yang terbaik. *Self Efficacy* yang dimiliki oleh karyawan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. *Self Efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu, dimana perubahan *Self Efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Terlihat bahwa *Self Efficacy* besar pengaruhnya terhadap kinerja personal secara langsung.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sebayang dan Sembiring (2017); Anggriawan, dkk. (2022); Prakoso. (2018); Sari dan Candra (2020); Erawati dan Wahyono (2019); Hasan dan Khaerana (2020),

menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) “Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan”. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Dengan memberikan beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui seberapa baik karyawannya dapat mentolerir beban kerja maksimum dan seberapa besar dampaknya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Jadi Perusahaan benar-benar perlu mempertimbangkan pembagian beban kerja yang tepat dan apa yang sesuai dengan keterampilan karyawan, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rolos, dkk. (2018); Nabawi (2020); Tjiabrata, dkk (2017); Anggriawan, dkk. (2022); Sugiharjo dan Aldata. (2018); Authar. (2019) menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan salah satu daya penggerak, dorongan atau kekuatan bagi seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Menurut Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu

bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yanuari, Y. (2019); Hustia, A. (2020); Anggriawan, dkk. (2022); Ardhani dan Ratnasari. (2019); Sugiharjo dan Aldata (2018); Sari dan Candra (2020); Sari dan Candra (2020); Erawati dan Wahyono (2019) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

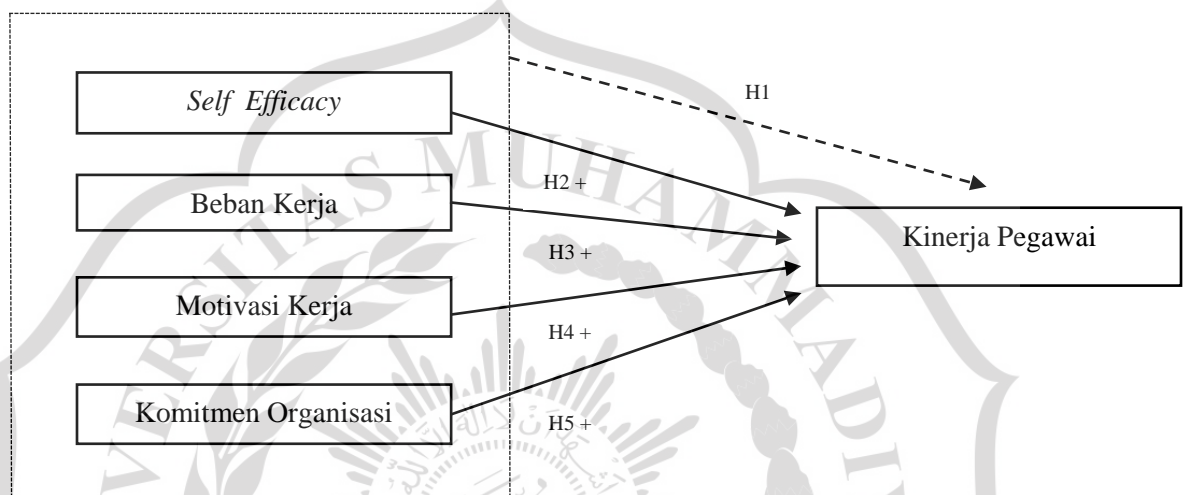
4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen berkorelasi positif dengan kinerja karyawan karena faktor komitmen memegang peranan penting dalam semua upaya peningkatan kinerja, baik di tingkat individu maupun organisasi. Disebut demikian karena kinerja bergantung pada kualitas dan daya saing sumber daya manusia. Tujuan organisasi, nilai-nilai, dan sikap setiap karyawan dengan tujuan dapat menentukan kinerja yang diberikan organisasi.

★ Komitmen organisasi seorang karyawan akan menunjukkan perilaku yang ia lakukan secara terus menerus terhadap organisasi. Seorang karyawan dengan komitmen tinggi juga akan memilih bertahan didalam sebuah organisasi untuk meneruskan tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Busro (2018: 71), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muis, dkk. (2018); Rahmiyanti, S. (2017) ; Authar. (2019); Erawati dan Wahyono (2019); Meutia dan Husada (2019) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1
Gambar Kerangka Penelitian

D. Hipotesis

H1: *Self Efficacy*, *Beban Kerja*, *Motivasi Kerja* dan *Komitmen Organisasi* berpengaruh simultan terhadap *Kinerja Pegawai Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhamadiyah Cilongok Putri*

H2: *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja Pegawai Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhamadiyah Cilongok Putri*

H3: *Beban Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja Pegawai Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhamadiyah Cilongok Putri*

H4: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhamadiyah Cilogok Putri

H5: Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja

Pegawai Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhamadiyah Cilogok

Putri

