

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sebuah perusahaan yang telah masuk kedalam era globalisasi dituntut untuk selalu melakukan inovasi agar mampu bersaing dengan para kompetitor. Era globalisasi bisa berdampak positif bagi suatu perusahaan, namun juga akan memberikan tantangan yang baru bagi sebuah perusahaan. Diantara dampak positif dari globalisasi adalah perusahaan mampu untuk melakukan ekspansi ke berbagai penjuru negara. Sedangkan diantara tantangan yang akan dihadapi perusahaan yang masuk di era globalisasi adalah perusahaan itu juga harus siap untuk melawan tantangan-tantangan yang bersifat baru, yang mungkin belum dijumpai pada masa lalu.

Globalisasi akan memberikan berbagai dampak terhadap perusahaan. Dampak itu bisa berdampak secara langsung ataupun tidak langsung. Berbagai bentuk tantangan yang dihadapi akan berdampak terhadap kinerja sebuah perusahaan. Karena kinerja merupakan salah satu kunci sukses atau tidaknya sebuah perusahaan, maka kinerja memang sudah seharusnya menjadi suatu pembahasan yang harus diperhatikan dalam membangun sebuah perusahaan yang baik.

(Moehariono, 2012) mengatakan bahwa kinerja ataupun *performance* bisa diartikan dengan gambaran tentang pencapaian sebuah pelaksanaan program kegiatan ataupun kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran visi dan misi organisasi dalam perencanaan yang strategis dalam sebuah organisasi. Penelitian

yang dilakukan oleh Lestari 2018 mengatakan bahwa kinerja adalah semua hasil yang dicapai oleh seorang karyawan setelah melalui berbagai proses. Pengertian kinerja identik dengan sebuah pencapaian dan proses oleh seorang individu. Dengan kata lain, bisa kita pahami dengan melihat dari sebuah pencapaian dan proses yang telah dilalui seseorang, maka secara tidak langsung kita juga bisa mengetahui bagaimana kinerja individu tersebut.

Selain melihat dari pencapaian, kinerja individu juga bisa dilihat dari bagaimana dia melaksanakan tugas yang telah disesuaikan dengan tujuan ataupun visi dan misi perusahaan dimana dia bekerja. Seorang individu yang bisa melaksanakan tugas-tugas dengan baik, maka dia akan menghasilkan sebuah pencapaian yang baik pula. Tentunya sebuah pencapaian dengan tolak ukur yang telah ditetapkan sejak awal bekerja.

Dalam melakukan kegiatan sehari-hari, sebuah perusahaan akan sering menghadapi tantangan yang datang dari internal perusahaan ataupun yang datang dari eksternal. Tantangan yang datang dari eksternal perusahaan biasanya datang dari para pemangku kepentingan atau *stakeholder*, seperti kebijakan pemerintah, *customer* perusahaan, kompetitor ataupun *supplier*. Sedangkan tantangan internal adalah berupa tantangan yang berasal dari dalam perusahaan, seperti pengelolaan SDM, pengalokasian dana, pembagian jam operasional yang efisien dan sebagainya. Salah satu tantangan yang berasal dari internal perusahaan adalah kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia (SDM). SDM bisa dikatakan menjadi salah satu kunci utama untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan (Noviawati, 2016a). Pengelolaan SDM dalam suatu perusahaan harus benar-benar diperhatikan dengan harapan akan memberikan kinerja secara maksimal kepada perusahaan. Pengelolaan SDM yang sudah dimulai dari riset pekerjaan sampai dengan pemberian kompensasi, diharapkan mampu untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Salah satu dari proses pengelolaan SDM adalah pengembangan kompetensi SDM sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wiyanto, 2018) mengatakan bahwa terdapat faktor internal dan eksternal yang akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem manajemen dan kompensasi sebuah perusahaan. Sedangkan untuk pengaruh kinerja karyawan dari internal diantaranya adalah kemampuan intelektual, *self efficacy*, *self esteem*, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi.

Berangkat dari beberapa faktor internal dan eksternal yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini akan mengambil dua variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Variabel yang digunakan adalah *self efficacy* sebagai variabel independen dan motivasi *need of achievement* (n-Ach) sebagai variabel intervening.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*. *Self efficacy* dapat diartikan sebagai kepercayaan diri seorang untuk mampu mengerjakan sebuah tugas yang dimilikinya (Noviawati, 2016a) (Tims et al., 2014). Karyawan yang memiliki *self efficacy* cenderung akan memiliki sikap kepercayaan diri lebih tinggi dibandingkan karyawan yang kurang memiliki. Mereka akan lebih percaya diri akan kemampuan terhadap penyelesaian tugas yang dimiliki. *Self efficacy* adalah keyakinan dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang dimilikinya dengan baik (Irti et al., 2013). *Self efficacy* cenderung membahas tentang keyakinan dan kemampuan seorang individu terhadap kemampuan untuk menyelesaikan dengan baik.

Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan lebih memiliki kemampuan yang lebih tinggi pula untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kesadaran seorang yang individu dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas akan memberikan dorongan dalam proses penyelesaian tugas yang dimilikinya. Dorongan ini akan menjadikan kinerja seorang individu menjadi lebih efisien dan efektif. Dengan kemampuan menyelesaikan tugas yang lebih baik, maka akan memberikan keuntungan yang lebih untuk perusahaan. Menurut

Luthan dalam penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016) mengatakan bahwa *self efficacy* adalah kemampuan memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk mengerjakan sebuah tugas tertentu.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Noviawati, 2016) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian tersebut, kita bisa memahami bahwa semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja seorang karyawan. Maka untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan suatu perusahaan, *self efficacy* karyawan menjadi salah satu variabel yang perlu untuk diperhatikan.

Sebelum melakukan penelitian ini, penulis melakukan sebuah riset tentang hubungan antar variabel *self efficacy* terhadap kinerja. Riset ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan *research gap*. Penemuan *research gap* digunakan untuk memperkuat bahwa masih terjadi kesimpangsiuran dan tidak kepastian hasil dari penelitian-penelitian terdahulu tentang variabel yang serupa. Berikut tabel *research gap* hubungan antara variabel *self efficacy* dengan kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Research Gap Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

No	Penelitian Tahun	Judul	Hasil	Research gap
1.	Tims at all, 2013	<i>Daily job crafting and the self-efficacy – performance relationship</i>	Hubungan positif	terdapat inkonsistensi hasil
2.	(Irti et al., 2013)	Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dengan dukungan organisasional sebagai pemoderasi	Positif signifikan	
3.	Noviawati, 2016	Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan	positif tidak signifikan	

		divisi human resource PT. Coca-cola distribution indonesia, surabaya)	
4.	(Ardanti & Rahardja, 2017)	Pengaruh pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada Patra Semarang hotel & Convention)	Pengaruh positif signifikan
5.	(Putri, 2015)	Pengaruh efikasi diri, lingkungan kejadian disiplin .kerja terhadapkinerjape gawai kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas i Tanjungemas Semarang	Pengaruh positif
6.	(Desiana, 2019)	Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui inovasi sebagai variabel intervening (studi pada divisi sekretariat dan humas PDAM Surya Sembada kota Surabaya)	Positif signifikan
7.	(Ardi et al., 2017)	Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap <i>employee engagement</i> dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)	Pengaruh positif
8.	Indrawati, 2014	Pengaruh <i>self esteem, self efficacy</i> dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus perawat RS Siloam Manado)	signifikan
9.	(Saraswati et al., 2017)	Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dengan dukungan organisasional sebagai pemoderasi	Positif signifikan
10.	(Mujanah, 2020)	<i>The effect of self-efficacy, competence, and emotional quotient on employee performance through career development as an intervening variable on companies</i>	Pengaruh kuat

11.	Rimper & Kawet, 2014	Pengaruh perencanaan karir dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada pt. PLN (persero) area Manado	positif signifikan	
-----	----------------------	--	--------------------	--

Dari beberapa penelitian yang telah dikumpulkan oleh penulis, terjadi beberapa perbedaan hasil. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Tims et al., 2014b) menunjukkan hasil bahwa antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan memiliki hubungan positif. Hasil yang serupa juga terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2015) dan (Ardi et al., 2017). Dari tiga penelitian tersebut mereka menjelaskan hasil penelitian *self efficacy* terhadap kinerja adalah hubungan positif tanpa memberikan tingkat signifikansi besar pengaruhnya. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Irti et al., 2013) menunjukkan bahwa penelitian dengan variabel yang serupa dengan hasil positif signifikan. Hasil yang serupa juga terjadi dalam penelitian yang dilakukan oleh Rimper & Kawet, 2014, (Saraswathi et al., 2017), (Desiana, 2019) dan Ardanti & Rahardja, 2017). Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ardi et al., 2017), (Putri, 2015) dan (Noviawati, 2016) menunjukkan hasil positif tidak signifikan. Dan ada juga penelitian yang dilakukan oleh Indrawati, 2014 dan (Mujanah, 2020) menghasilkan signifikan tanpa memberikan arah pengaruh, apakah positif ataukah negatif. Dari berbagai macam hasil ini, maka bisa disimpulkan bahwa masih terdapat kesimpang siuran hasil antara variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Selain variabel *self efficacy* yang akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi juga menjadi salah satu variabel yang bisa memberikan pengaruh.

Motivasi adalah sebuah nilai-nilai dan sikap yang akan mendorong seorang untuk mencapai sebuah tujuan yang spesifik sesuai dengan tujuan awal yang telah ditetapkan (Sapari et al., 2017). Motivasi adalah nilai-nilai dan sikap dari seorang karyawan yang memiliki sifat mendorong agar dia bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan dengan spesifik. Tujuan yang spesifik akan membantu proses karyawan dalam melaksanakan

tugas karena tidak memberikan sifat bias pada pekerjaan yang harus dilakukan. Seorang individu yang memiliki motivasi, dalam melakukan tugasnya akan lebih memiliki dorongan untuk menyelesaikan tugas yang dimiliki. Dorongan tersebut bisa saja didapatkan dari diri sendiri atau dari orang lain.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu & Hasibuan, 2003). Dari pengertian motivasi menurut (Malayu dan Hasibuan, 2003) bisa diketahui bahwa gairah bekerja yang didapatkan dari daya penggerak dalam diri seorang karyawan pada akhirnya diharapkan mampu mencapai kepuasan kerja.

Dalam penelitian oleh (Harjanto, 2015), yang melakukan penelitian tentang kinerja mengajar guru. Menunjukkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tanpa memberikan arah kemanakah pengaruh antara variabel tersebut. Sedangkan menurut hasil penelitian dari Larasati dan Gilang (2014) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian oleh (Sudirman, 2016) dikatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh kepada karyawan. seorang karyawan yang tidak memiliki motivasi maka akan memberikan gangguan terhadap kinerjanya ataupun suasana kerja yang tidak kondusif. Sedangkan jika karyawan memiliki motivasi, maka akan memberikan pengaruh diantaranya berupa sifat disiplin, tekun dalam bekerja yang pada akhirnya mampu mencapai tujuan perusahaan.

Dari beberapa teori tentang motivasi, salah satu teori motivasi adalah teori yang dikeluarkan oleh McClelland. Teori motivasi dari McClelland sebagaimana yang dikutip oleh Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa salah satu dari pola motivasi adalah motivasi *need of achievement* (n-Ach). (n-Ach) atau motivasi

berprestasi adalah keinginan untuk mengatasi suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.

Salah satu jenis motivasi dalam teori McClelland adalah (n-Ach). Menurut (Handaru et al., 2015), (n-Ach) atau motivasi berprestasi adalah usaha yang dilakukan seorang individu untuk mencapai suatu hal yang diinginkannya didalam sebuah persaingan dengan memberikan suatu ukuran sebagai tolak ukur. Dalam dunia kerja tentu secara sadar atau tidak sadar disana akan terjadi persaingan antar karyawan. dengan memiliki (n-Ach) seorang individu berharap untuk mampu mendapatkan sebuah pencapaian dengan tolak ukur yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Srimulyani, 2013) yang juga dikutip dalam penelitian (Handaru et al., 2015) (n-Ach) adalah mengapresiasi terhadap rasa tanggung jawab, menyukai resiko tinggi dan memiliki keinginan yang kuat untuk menggapai apa yang diinginkannya. Dengan kata lain bisa diketahui bahwa diantara ciri-ciri karyawan yang memiliki (n-Ach) adalah mereka yang memiliki rasa tanggung jawab. Rasa tanggung jawab yang dimaksud adalah bertanggung jawab dengan tugas-tugas yang dimiliki ataupun mengerjakan tugas sesuai ketentuan-ketentuan yang telah ditargetkan.

Menyukai resiko tinggi dan memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan apa yang diinginkan juga menjadi salah satu ciri-ciri karyawan memiliki (n-Ach) dalam dirinya. Resiko yang tinggi tentunya akan memberikan tantangan kepada karyawan, yang pada akhirnya karyawan itu akan memberikan usaha lebih untuk menyelesaikan resiko tersebut. Keinginan yang kuat untuk menggapai sesuatu yang diinginkan juga bisa memberikan energi positif kepada karyawan. Dengan keinginan yang kuat itu karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk bisa mendapatkan sebuah pencapaian yang dia inginkan.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Harjanto (2015) menghasilkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja (Harjanto, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan motivasi kepada kinerja berpengaruh secara

signifikan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Darmayati, Bagja & Suwendra (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja. Dari kedua hasil penelitian diatas, bisa kita ketahui bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh kepada variabel kinerja. Baik itu pengaruh yang signifikan ataupun tidak.

Dalam penelitian dengan *judul A revised 10-item version of the Achievement Motives Scale: Psychometric properties in German-speaking samples* yang dilakukan oleh (Lang et al., 2006) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan berprestasi adalah ketika seseorang memiliki keunggulan diantara yang lainnya. Dan salah satu perilaku termotivasi adalah ketika seseorang melakukan sebuah pekerjaan hanya untuk mengetahui apakah dia berhasil atau tidak. Perilaku yang semacam itu bisa dikatakan bahwa dia memiliki motivasi berprestasi dalam dirinya.

Sama seperti pengaruh antara *self efficacy* dengan kinerja, dalam hubungan (n-Ach) atau motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan juga dilakukan pencarian *research gap*. Dan berikut tabel *research gap* hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan.

Tabel 1.2

Gap Research Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti, Tahun	Judul	Hasil	Research Gap
1.	Harjanto, 2015	Pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja mengajar guru	Hubungan signifikan	terdapat kesimpangsiuran
2.	Larasati & Gilang, 2014	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	Positif signifikan	
3.	(Prasetyo, 2016)	Analisis pengaruh motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi kekuasaan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman	Positif signifikan	
4.	(Kusumaningrum, 2013)	Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Medis di Rumah Sakit X di Kabupaten Magelang	Berpengaruh	
	(Wicaksono, 2017)	Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi (Studi pada PNS di Kabupaten Grobogan)	Positif signifikan	
5.	(Sudirman, 2012)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Stikes Wira Husada Yogyakarta	Tidak berpengaruh signifikan	
6.	(Sudirman, 2016)	Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Stikes Wira Husada Yogyakarta	Signifikan	
7.	Darmayati, Bagia &	Pengaruh kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi	Ada pengaruh	

	Suwendra, 2014	terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Di Kabupaten Gianyar		
--	-------------------	---	--	--

Dari tabel *research gap* pengaruh antara motivasi dengan kinerja menunjukkan beberapa perbedaan hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh (Harjanto, 2015) menunjukkan hasil terdapat hubungan signifikan, tanpa memberikan keterangan kemanakah arah hubungan itu. Hasil ini berbeda dengan penelitian dari (Kusumaningrum, 2013) dan (Darmayanti et al., 2014) yang menghasilkan terdapat hubungan, namun tidak memberikan signifikansi pengaruh yang diberikan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono, 2017) menghasilkan terdapat pengaruh positif signifikan, hasil serupa juga didapatkan oleh penelitian dari (Prasetyo, 2016) dan Larasati & Gilang, 2014.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Sudirman, 2012) menunjukkan hasil tidak ada pengaruh antara (n-Ach) terhadap kinerja karyawan. Maka jika ditarik kesimpulan dari beberapa jurnal yang telah dikumpulkan oleh penulis dengan variabel yang sama, disana masih terdapat beberapa hasil penelitian yang berbeda. Maka masih terdapat kesimpangsiuran hasil yang mendukung bahwa penelitian ini perlu dilakukan.

Untuk memperkuat perlunya penelitian ini dilakukan, penulis telah melakukan riset terhadap salah satu perusahaan *start up* yang bergerak dalam bidang *digital marketing*. Dalam fenomena lapangan, terdapat fenomena yang menggambarkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fenomena *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja terjadi di perusahaan Matke *Creative*. Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang *digital marketing* seperti *brand activation, social media optimation, digital marketing management* dan *commercial photo and vidio*. Perusahaan ini berlokasi di JL. Super Raya No 169a, Condongcatur, Sleman, Yogyakarta.

Untuk mendapatkan beberapa informasi, penulis melakuakan wawancara dengan salah satu anggota dari perusahaan ini dan mendapatkan informasi bahwa ternyata Matke *Creative*

pernah memiliki permasalahan pada karyawannya terkait variabel *self efficacy*. Permasalahan perusahaan terkait *self efficacy* yaitu terjadi ketika mereka mendapatkan pekerjaan atau proyek baru yang belum pernah mereka terima sebelumnya. Karena proyek baru, maka ada beberapa hal yang belum mereka ketahui sehingga mereka kurang yakin apakah bisa menyelesaikan tugas yang mereka miliki. Berkurangnya kepercayaan diri dalam mampu atau tidaknya menyelesaikan suatu tugas mempengaruhi kinerja karyawan Matke *Creative*. Pada situasi seperti ini, *self efficacy* yang dimiliki anggota Matke *Creative* menurun karena ketidakpercayaan diri mereka mampu menyelesaikan tugas yang sifatnya masih baru. Situasi semacam ini tentunya akan memberikan kerugian terhadap perusahaan. Seperti menurunnya kepercayaan klien kepada perusahaan ataupun pekerjaan yang harusnya bisa diselesaikan lebih cepat jadi terhambat.

Ketika perusahaan Matke *Creative* menjumpai keadaan seperti ini, mereka mengambil beberapa solusi, diantaranya adalah dengan melakukan riset-riset tentang tugas baru yang kurang mereka kuasai. Riset-riset ini bisa berupa diskusi dengan anggota yang lain ataupun dengan mencari informasi dari internet. Dengan keadaan seperti ini, Matke *Creative* merasa kinerja mereka terganggu. Dari fenomena yang terjadi di Matke *Creative* bisa kita ketahui bahwa ternyata dalam prakteknya *self efficacy* bisa memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan.

Pada akhirnya, dari pemaparan *research gap* dan fenomena lapangan diatas, menunjukkan bahwa dari beberapa penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama, ternyata bisa menghasilkan hasil yang berbeda. Perbedaan hasil penelitian seperti ini bisa disebabkan beberapa hal. Diantara sebab yang bisa mempengaruhi hasil penelitian adalah perbedaan objek yang digunakan dari suatu penelitian, jumlah sample yang berbeda dan sebab-sebab yang lainnya.

Dari tabel *research gap* diatas kita bisa mengetahui bahwa masih ada perbedaan hasil penelitian dengan variabel yang serupa. Perbedaan hasil penelitian ini berdasarkan beberapa alasan. Mulai dari kesimpangsiuran hasil penelitian ataupun tidak konsistensi hasil. Pada tabel diatas menunjukkan masih ada *gap research* didalam pengaruh antar variabel *self efficacy*, (n-Ach) dan kinerja yang menjadikan variabel-variabel ini masih perlu diteliti kembali.

Maka dari itu berangkat dari *research gap* diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Noviawati, 2016) yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource Pt. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). Penulis melakukan modifikasi dari penelitian sebelumnya yaitu memberikan perbedaan pada variabel motivasi. Pada penelitian Noviawati, variabel motivasi menggunakan teori dari Maslow. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan teori motivasi dari McClelland yaitu motivasi *need of achievement* (n-Ach). Maka berangkat dari latar belakang diatas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Peran *Need of Achievement* Sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada *Staff Temporary* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan *staff temporary* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap (n-Ach) karyawan *staff temporary* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Apakah (n-Ach) berpengaruh terhadap kinerja karyawan *staff temporary* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

4. Apakah (n-Ach) memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan *staff temporary* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengidentifikasi apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja *staff temporary* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis dan mengidentifikasi apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap (n-Ach) *staff temporary* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis dan mengidentifikasi apakah (n-Ach) berpengaruh terhadap kinerja *staff temporary* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis dan mengidentifikasi apakah (n-Ach) memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan *staff temporary* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

D. MANFAAT PENELITIAN

Diharapkan dari penelitian yang kami lakukan akan memberikan manfaat kedepannya kepada berbagai pihak, diantaranya:

1. Bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan ataupun teoritis tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan manfaat bagi praktisi manajemen sumber daya manusia untuk memecahkan masalah jika ditemui masalah yang serupa dengan topik penelitian ini.