

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu, efikasi diri, *locus of control* dan kinerja wirausaha. Sehingga, dalam kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli.

2.1.1 Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dengan fungsi operasional Sumber Daya Manusia.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses seni, ataupun ilmu. Berikut ini dikemukakan mengenai pendapat beberapa ahli tentang manajemen :

Menurut James A.F Stoner yang di terjemahkan T. Hani Handoko (2011:8) bahwa“Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya- sumber daya

lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. Dan menurut T. Hani Handoko (2011:10) bahwa :“Bekerja dengan orang-orang untuk menentukan menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*)”.Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:1) bahwa :“Ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan definisi diatas menunjukkan bahwa pengertian manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi,pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

2.1.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu perusahaan manusia merupakan sumber daya yang penting dalam mencapai suatu keberhasilan dalam menjalankan semua aktifitas perusahaan. Walaupun ditunjang dengan aspek teknologi yang sempurna, namun apabila tanpa aspek manusia sulit kiranya perusahaan mencapai tujuannya dengan baik. Berikut adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa para ahli :

Menurut Gary Dessler yang dialih bahasakan Edy Sutrisno (2011:6) bahwa :

“Suatu kebijakan dan praktik yang di butuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian”.

Dan menurut Veithzal Rivai (2013:1) bahwa :“Salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian”. Sedangkan menurut Flippo dalam Marwansyah (2012:3) bahwa :“Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai”.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dalam mengelola sumber daya manusia yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja untuk bekerjasama dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.1.4 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh tenaga kerja dalam rangka menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi-fungsi manajemen menurut Veithzal Rivai (2013:13) adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Suatu kegiatan memperkirakan atau menggambarkan keadaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Perencanaan merupakan tahap awal dari pelaksanaan berbagai aktivitas.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengatur dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerjasama dan bekerja secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan proses penarikan, seleksi, pendapatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang dibutuhkan organisasi.

b. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja dan sebagainya.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas, saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi, akan mempengaruhi fungsi yang lain. Tingkat efektivitas dan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut, ditentukan oleh profesionalisme sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

2.1.1.5 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian, SDM yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Pada dasarnya manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau organisasi sebagai proses untuk mencapainya. Diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten dan pengendalian yang berkelanjutan agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu :

1. Tujuan sosial (*Societal objective*)

Setiap organisasi apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, di samping itu aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi, juga merupakan tanggung jawab organisasi yang di

dalamnya terdapat manusia-manusia yang menangani, yang tidak lain juga anggota masyarakat di luar organisasinya.

Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, semua organisasi mempunyai tanggung jawab mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negative terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasional (*Organization objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

3. Tujuan Fungsional (*Functional objective*)

Secara fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

Tujuan ini berarti pula bahwa secara fungsional, tujuan manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi adalah harus sesuai dengan tujuan organisasi yang lebih berat. Tidak berlebihan maupun tidak terlalu kurang dari tujuan

organisasi secara keseluruhan. Sebab, adanya suatu “kelebihan” atau “kekurangan” penerapan sasaran di masing-masing unit organisasi tersebut, menunjukkan adanya “*wasted*” atau pemborosan penggunaan sumber daya manusia. Oleh karenanya setiap unit organisasi yang mengelola atau menggunakan sumber daya manusia, harus mampu memelihara keseimbangan yang tepat dalam “kuantitas” maupun “kualitas” sumber daya manusianya masing-masing yang sinkron dengan tujuan organisasi dalam arti luas.

4. Tujuan Personal (*Personel objective*)

Kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organizational objectives*). Dengan demikian tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu-individu dalam organisasi perlu senantiasa diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadi mereka sejauh tujuan itu membantu kontribusi mereka untuk organisasi. Tujuan-tujuan pribadi dari para pegawai harus dipenuhi jika organisasi ingin tetap memelihara dan memotivasi mereka, sebab jika tidak maka performansi dan tingkat kepuasan akan menurun dan bahkan akan meninggalkan organisasi.

2.1.2 Efikasi Diri

Efikasi diri salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri.

Efikasi diri 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, penilaian orang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan program tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis yang ditunjuk dari kinerja, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal (Bandura, 2012). Berikut adalah pengertian efikasi diri menurut beberapa para ahli :

Menurut Bandura (dalam S Izzah, 2012:7) "Efikasi diri 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, penilaian orang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan program tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis yang ditunjuk dari kinerja, Dan menurut Cheriau dan Jolly, (2013) bahwa : "Efikasi diri berhubungan dengan kontrol diri, ketahanan seseorang dalam menghadapi sebuah kegagalan,

kinerja dan tugas upaya dalam pemecahan sebuah masalah”.Sedangkan menurut Medhayanti dan Alit, (2015) bahwa :“Individu yang mempunyai efikasi diripastinya akan lebih aktif menyelesaikan tugas dengan kata lain akan lebih meningkatkan partisipasi dalam menyusun sebuah anggaran ataupun kinerja manajerialnya akan meningkat”.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat di simpulkan efikasi diri adalah seseorang yang memiliki kepercayaan atas kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas.

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Efikasi Diri

Efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktifitas individu.Bandura menjelaskan tentang pengaruh dan fungsi tersebut, yaitu:

1. Fungsi kognitif

Bandura menyebutkan bahwa pengaruh dari efikasi diri pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. Pertama, efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadinya. Semakin kuat efikasi diri, semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh individu bagi dirinya sendiri dan yang memperkuat adalah komitmen individu terhadap tujuan tersebut. Individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempunyai cita-cita yang tinggi, mengatur rencana dan berkomitmen pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua, individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi

bagaimana individu tersebut menyiapkan langkah-langkah antisipasi bila usahanya yang pertama gagal dilakukan.

2. Fungsi motivasi.

Efikasi diri memainkan peranan penting dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya sendiri dan menuntun tindakan-tindakannya dengan menggunakan pemikiran-pemikiran tentang masa depan sehingga individu tersebut akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dirinya lakukan. Individu juga akan mengantisipasi hasil-hasil dari tindakan-tindakan yang prospektif, menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan merencanakan bagian dari tindakan-tindakan untuk merealisasikan masa depan yang berharga. Efikasi diri mendukung motivasi dalam berbagai cara dan menentukan tujuan-tujuan yang diciptakan individu bagi dirinya sendiri dengan seberapa besar ketahanan individu terhadap kegagalan. Ketika menghadapi kesulitan dan kegagalan, individu yang mempunyai keraguan diri terhadap kemampuan dirinya akan lebih cepat dalam mengurangi usaha-usaha yang dilakukan atau menyerah. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dirinya akan melakukan usaha yang lebih besar ketika individu tersebut gagal dalam menghadapi tantangan. Kegigihan atau ketekunan yang kuat mendukung bagi pencapaian suatu performansi yang optimal. Efikasi diri akan berpengaruh terhadap aktifitas yang dipilih, keras atau tidaknya dan tekun atau tidaknya individu dalam usaha mengatasi masalah yang sedang dihadapi.

3. Fungsi Afeksi

Efikasi diri akan mempunyai kemampuan coping individu dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang individu alami pada situasi yang sulit dan menekan, dan juga akan mempengaruhi tingkat motivasi individu tersebut. Efikasi diri memegang peranan penting dalam kecemasan, yaitu untuk mengontrol stres yang terjadi. Penjelasan tersebut sesuai dengan pernyataan Bandura bahwa efikasi diri mengatur perilaku untuk menghindari suatu kecemasan. Semakin kuat efikasi diri, individu semakin berani menghadapi tindakan yang menekan dan mengancam. Individu yang yakin pada dirinya sendiri dapat menggunakan kontrol pada situasi yang mengancam, tidak akan membangkitkan pola-pola pikiran yang mengganggu. Sedangkan bagi individu yang tidak dapat mengatur situasi yang mengancam akan mengalami kecemasan yang tinggi. Individu yang memikirkan ketidakmampuan coping dalam dirinya dan memandang banyak aspek dari lingkungan sekeliling sebagai situasi ancaman yang penuh bahaya, akhirnya akan membuat individu membesar-besarkan ancaman yang mungkin terjadi dan khawatir terhadap hal-hal yang sangat jarang terjadi. Melalui pikiran-pikiran tersebut, individu menekan dirinya sendiri dan meremehkan kemampuan dirinya sendiri.

4. Fungsi Selektif

Fungsi selektif akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu. Individu menghindari aktivitas dan situasi yang individu percayai telah melampaui batas kemampuan coping dalam dirinya, namun

individu tersebut telah siap melakukan aktivitas-aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang dinilai mampu untuk diatasi. Perilaku yang individu buat ini akan memperkuat kemampuan, minat-minat dan jaringan sosial yang mempengaruhi kehidupan, dan akhirnya akan mempengaruhi arah perkembangan personal. Hal ini karena pengaruh sosial berperan dalam pemilihan lingkungan, berlanjut untuk meningkatkan kompetensi, nilai-nilai dan minat-minat tersebut dalam waktu yang lama setelah faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan keyakinan telah memberikan pengaruh awal.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Efikasi diri akan memungkinkan tumbuhnya keyakinan dari dalam dirinya sendiri yang dapat membantu melakukan aktivitasnya sehingga tidak ada hambatan dan halangan apapun. Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan dan di turunkan, melalui salah satu atau beberapa kombinasi empat sumber Menurut Bandura (dalam S Izzah, 2012:7)ada empat sumber penting yang digunakan individu dalam membentuk efikasi diri yaitu :

- a) Mastery Experience (pengalaman keberhasilan) keberhasilan yang didapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu didapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri

- b) Vicarious Experience atau modeling (meniru) pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang didapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.
- c) Social Persuasion: informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.
- d) Physiological & Emotion State kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatik lainnya. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

Jadi efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas yang didasari kemampuannya dapat dirasakan akan menuntun dirinya untuk berpikir mantap dan efektif. Efikasi diri bersumber dari keinginan dalam diri seseorang dalam suatu perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila

tidak timbul dari dalam diri individu maka apa yang di inginkan tidak akan tercapai.

2.1.2.4 Dimensi Efikasi Diri

Keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan efikasi diri. Tingkat efikasi diri yang dimiliki individu dapat dilihat dari dimensi efikasi diri. Efikasi diri yang dimiliki seseorang berbeda-beda, dapat dilihat berdasarkan dimensi yang mempunyai implikasi penting pada perilaku. Menurut Bandura (dalam Sulistyawati, 2012: 145) ada tiga dimensi dalam efikasi diri yaitu:

a. Magnitude, dimensi ini berkaitan dengan kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri secara individual mungkin terdapat pada tugas-tugas yang sederhana, menengah, atau tinggi. individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan diluar batas kemampuan yang dimilikinya.

b. Generality, dimensi ini berhubungan luas bidang tugas atau tingkah laku. Beberapa pengalaman berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingka laku yang khusus sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas

c. Strength, dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat efikasi diri yang lebih rendah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedanagkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

Individu yang memiliki bentuk efikasi diri yang tinggi memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif, dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik. Individu yang efikasi dirinya rendah memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, mudah bersalah, dan memperbesar kesalahan mereka Bandura (dalam Santrock, 2011: 265) Jadi aspek efikasi diri adalah selalu berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang diberikan, yang berhubungan juga dengan tingkah laku individu dalam berbagai bidang penguasaan tugas serta tingkat kemampuan atau kematapan yang ada dalam diri inividu.

2.1.3 Locus of Control

Locus of control merupakan salah satu konsep kepribadian individual dalam perilaku keorganisasian. Konsep dasar *locus of control* diambil dari teori pembelajaran sosial (*learningsocial*) yang dikembangkan oleh Rotter dalam Sri lestari (2010:147). *Locus of control* terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya, apakah karena faktor internal atau faktor eksternal. Individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri disebut dengan internal *locus of control*. Sedangkan individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dari faktor di luar dirinya disebut dengan eksternal *locus of control* menurut Robbins dalam Sri Lestari (2010:147)

2.1.3.1 Pengertian *Locus Of Control*

Locus of Control atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. Lokus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi yang dikembangkan oleh Rotter dalam Sri lestari (2010:147). pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

Menurut para ahli, pengertian *locus of control* adalah sebagai berikut :

Menurut Rotter (Suwarsi & Budianti, 2011) bahwa :

“*Locus of Control* atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi”.

Dan menurut Spector (Munir & Sajid, 2010) bahwa :“*Locus of Control* cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal).”Dan menurut Erdogan (Kutanis, Mesci & Ovdur, 2011) bahwa :“*Locus of Control* adalah mencakup gagasan bahwa individu sepanjang hidup mereka, menganalisis peristiwa sebagai hasil dari perilaku mereka atau mereka percaya bahwa peristiwa tersebut merupakan hasil dari kebetulan, nasib atau kekuatan di luar kendali mereka.” Sedangkan menurut Lee-Kelley (April, Dharani & Peters, 2012) bahwa: “*Locus of Control* adalah digambarkan sebagai dimensi dengan dua sisi yang berlawanan. Dimensi yang mencerminkan sejauh mana orang percaya bahwa apa yang terjadi kepada mereka adalah dalam kendali mereka atau di luar kendali mereka.”

Dapat disimpulkan dari pengertian diatas, bahwa *locus of control* adalah sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sendiri dalam Internal maupun eksternal bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka.

2.1.3.2 Aspek-Aspek *Locus Of control*

Menurut Mearns (dalam The Social Learning Theory Of Julian B Rotter, 2004) konsep tentang locus of control yang dikembangkan oleh Rotter memiliki 4 konsep dasar, yaitu:

a) Potensi Perilaku (*Behavior Potential*)

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan itu ditentukan dengan referensi pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut.

b) Pengharapan (*Expectancy*)

Pengharapan merupakan kepercayaan individu bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang diberikan yang akan diikuti oleh penguatan yang telah diprediksikan. Kepercayaan ini berdasarkan pada probabilitas/kemungkinan penguatan yang akan terjadi.

c) Nilai Penguatan (*Reinforcement value*)

Merupakan penjelasan mengenai tingkat pilihan untuk penguatan (*reinforcement*) sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menemukan penguatan yang berbeda nilainya pada aktifitas yang berbeda-beda. Pemilihan penguatan ini berasal dari pengalaman yang menghubungkan penguatan masa lalu dengan yang terjadi saat ini. Berdasarkan hubungan ini, berkembang pengharapan untuk masa depan. Karena itulah terjadi hubungan antara konsep pengharapan (*Expectancy*) dan nilai penguatan (*Reinforcement Value*).

d) Situasi Psikologis (*Psychological Situation*)

Merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku. Rotter percaya bahwa secara terus menerus seseorang akan memberikan reaksi pada lingkungan internal maupun eksternal saja tetapi juga kedua lingkungan. Penggabungan ini yang disebut situasi

psikologis dimana situasi dipertimbangkan secara psikologis karena seseorang mereaksi lingkungan berdasarkan pola – pola persepsi terhadap stimulus eksternal.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi *Locus Of Control*

Dari beberapa hasil penelitian dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* seorang individu yaitu:

- a. Faktor keluarga Menurut Kuzgun (dikutip Hamedoglu, Kantor & Gulay, 2012) lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dan dapat memberikan pengaruh. Orangtua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka. Kelas sosial yang disebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup. Individu dalam kelas sosial ekonomi tertentu mewakili bagian dari sebuah sistem nilai yang mencakup gaya membesarkan anak, yang mengarah pada pembangunan karakter kepribadian yang berbeda. Dalam lingkungan otokratis di mana perilaku di bawah kontrol yang ketat, anak-anak tumbuh sebagai pemalu, suka bergantung. Di sisi lain, ia mengamati bahwa anak-anak yang tumbuh dalam lingkungan yang demokratis, mengembangkan rasa individualisme yang kuat menjadi mandiri, dominan, memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar.
- b. Faktor motivasi Menurut Forte (dikutip Karimi & Alipour, 2011), kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan

yang lebih baik, 13 promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi locus of control seseorang. *Reward* dan *punishment* (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap *locus of control* menurut Mischel (dikutip Nevid, 2011, p498).

- c. Faktor pelatihan Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi locus of control individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *locus of control* internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir menurut Luzzo, Funk & Strang (dikutip Huang & Ford, 2011).

2.1.3.4 Dimensi *Locus of Control*

Sebagian orang cenderung menganggap kesuksesan sebagai keberuntungan atau kesempatan, sedangkan sisanya memiliki sense kontrol personal. Berdasarkan penjelasan diatas yaitu:

A. *Locus of control* internal

Sejauh mana seseorang mengharapkan dan meyakini bahwa sebuah reinforcement atau hasil dari perilaku mereka adalah tergantung pada perilaku atau karakteristik personal mereka sendiri. Orang yang memiliki *locus of control* internal yakin bahwa dirinya bertanggung jawab dan memiliki kontrol atas kejadian-kejadian yang dialaminya. 10 Individu dengan locus of control internal meyakini bahwa kesuksesan atau kegagalannya merupakan buah dari perilakunya

sendiri. Saat ia sukses dalam pekerjaan, maka sangat mungkin bahwa ia akan beranggapan dirinya memang memiliki skill yang baik dan karena ia sudah bekerja keras. Begitu pula saat mengalami kegagalan, ia akan beranggapan bahwa usaha yang dilakukannya mungkin belum maksimal sehingga tidak mencapai tujuan yang diinginkan.

Hal yang perlu diperhatikan adalah dengan adanya pembagian dimensi locus of control, bukan berarti setiap orang hanya memiliki satu locus of control saja karena sifatnya kontinum (Ghufron & Risnawita, 2011). Berdasarkan teori-teori yang ada, banyak orang berpikiran bahwa tingginya skor internal pada seseorang merupakan karakteristik yang diidamkan dan sebaliknya untuk eksternal. Feist & Feist (2008) menyatakan bahwa tinggi skor yang terlalu ekstrim pada dua dimensi tersebut pada dasarnya tidak baik. eksternal yang terlalu tinggi bisa mengarah pada keputusan dan sedangkan internal yang terlalu tinggi dapat membuat seseorang merasa bertanggung jawab atas segala hal termasuk yang memang berada diluar kendali mereka. Menurut Feist & Feist (2011), yang sehat adalah ketika skor berada ditengah kedua dimensi tetapi condong ke arah internal.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator *Locus Of Control*

Ada beberapa perbedaan karakter individu yang memiliki locus of control internal menurut Andre (2011), yaitu:

Tabel 2.1
Karakteristik Individu Berdasarkan *Locus of Control*

No	<i>Locus Of Control</i> Internal
1	Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri
2	Keberhasilan individu karena kerja keras
3	Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan
4	Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup
5	Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya
6	Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri
7	Individu bertanggungjawab penuh pada setiap pengambilan keputusan yang saya lakukan

2.1.4 Kinerja Wirausaha

kinerja perusahaan adalah sebuah hasil dari proses bisnis perusahaan yang menunjukkan nilai keberhasilan dari sebuah usaha yang bisa diukur dengan informasi keuangan maupun non keuangan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Karena itu kinerja seorang merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kata entrepreneurship yang dahulunya sering diterjemahkan dengan kata kewiraswastaan akhir-akhir ini diterjemahkan dengan kata kewirausahaan. Entrepreneur berasal dari bahasa Perancis yaitu *entreprendre* yang artinya memulai atau melaksanakan. Wiraswasta/wirausaha berasal dari kata: Wira:utama, gagah berani, luhur; swa: sendiri; sta: berdiri; usaha: kegiatan produktif. Dari asal kata tersebut, wiraswasta pada mulanya ditujukan pada orang-orang yang dapat berdiri sendiri. Di Indonesia kata wiraswasta sering diartikan sebagai orang-orang yang tidak bekerja pada sektor pemerintah yaitu; para pedagang, pengusaha, dan orang-orang yang bekerja di perusahaan swasta, sedangkan wirausahawan adalah orang-orang yang mempunyai usaha sendiri.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Wirausaha

Kinerja wirausaha adalah pengambilan resiko untuk menjalankan sendiri dengan memanfaatkan peluang-peluang untuk menciptakan usaha baru atau dengan pendekatan yang inovatif sehingga usaha yang dikelola berkembang menjadi besar dan mandiri tidak bergantung kepada pemerintah atau pihak-pihak lain dalam menghadapi segala tantangan persaingan. Inti dari kewirausahaan adalah pengambilan resiko, menjalankan sendiri, memanfaatkan peluang-peluang, menciptakan baru, pendekatan yang inovatif, dan mandiri.

Menurut para ahli, pengertian Kinerja Wirausaha adalah sebagai berikut :

Menurut Chaizi Nasucha dalam Sinambela (2012:186) menyatakan bahwa: "kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas secara menyeluruh untuk memenuhi

kebutuhan yang ditetapkan dari setiap pengusaha melalui usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan secara terus menerus untuk mencapai suatu keberhasilan secara efektif.”Dan menurut Moerdiyanto (2010) menyatakan bahwa:“kinerja perusahaan adalah hasil dari serangkaian proses bisnis yang mana dengan pengorbanan berbagai macam sumber daya yaitu bisa sumber daya manusia dan juga keuangan perusahaan. Apabila kinerja perusahaan meningkat, bisa dilihat dari gencarnya kegiatan perusahaan dalam rangka untuk menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Keuntungan atau laba yang dihasilkan tentu akan berbeda tergantung dengan ukuran perusahaan yang bergerak. Berdasarkan dari proses meningkatkan penghasilan laba atau keuntungan ini”.Sedangkan menurut Chariri dan ghozali (2008)menyatakan bahwa:kinerja perusahaan bisa juga diukur dengan menggunakan informasi keuangan atau juga menggunakan informasi non keuangan. Informasi non keuangan ini dapat berupa kepuasan pelanggan atas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan. Meskipun begitu, kebanyakan kinerja perusahaan diukur dengan rasio keuangan dalam periode tertentu.

Dapat disimpulkan dari pengertian diatas, bahwa kinerja wirausaha adalah sebagai kemampuan pengusaha dalam menciptakan sesuatu yang baru dan melihat peluang untuk membuka usaha baru.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja wirausaha

Faktor-faktor yang mempengaruhi kewirausahaan adalah karakteristik bisnis wirausaha (usia, gender, dan tingkat pendidikan; legalitas usaha;

permodalan; tujuan pemasaran; dan tenaga kerja); serta budaya. Dan ada beberapa factor-faktor lain yang mempengaruhi kewirausahaan yaitu;

1. Faktor keberhasilan

Untuk menjadi seorang wirausahawan, diperlukan dukungan dari orang lain yang berhubungan dengan bisnis yang kita kelola. Seorang wirausaha harus maumenghadapi tantangan dan resiko yang ada. Resiko dijadikan sebagai pemacu untuk maju, dengan adanya resiko, seorang wirausaha akan semakin maju. Menurut Murphy dan Peek yang diterjemahkan dalam bukunya oleh Bukhari Alam, ada delapan anak tangga yang meliputi keberhasilan seorang wirausaha dalam mengembangkan profesinya, yaitu:

a. Kerja keras

Kerja keras merupakan modal keberhasilan seorang wirausaha. Setiap pengusaha yang sukses menempuh kerja keras yang sungguh – sungguh dalam usahanya.

b. Kerjasama dengan orang lain

Kerjasama dengan orang lain dapat diwujudkan dalam lingkungan pergaulan sebagai langkah pertama untuk mengembangkan usaha. Seorang wirausaha harus murah hati, mudah bergaul, ramah dan disenangi masyarakat dan menghindari perbuatan yang merugikan orang lain.

c. Penampilan yang baik

Penampilan yang baik ditekankan pada penampilan perilaku yang jujur dan disiplin

d. Yakin

Seorang wirausaha harus dapat yakin kepada diri sendiri, yaitu keyakinan untuk maju dan dilandasi ketekunan serta kesabaran

e. Pandai membuat keputusan

Seorang wirausaha harus dapat membuat keputusan. Jika dihadapkan pada alternative sulit, dengan cara pertimbangan yang matang, jangan ragu – ragu dalam mengambil keputusan yang baik sesuai dengan keyakinan.

f. Mau menambah Ilmu pengetahuan

Dengan menambah ilmu pengetahuan, terutama di bidang usaha, diharapkan seorang wirausaha dapat mendukung kemampuan dan kemajuan dalam usaha

g. Ambisi untuk maju

Tanpa ambisi yang kuat, seorang wirausaha tidak akan dapat mencapai keberhasilan. Ambisi yang kuat, harus diimbangi dengan usaha yang keras dan disiplin diri yang baik

h. Pandai berkomunikasi

Seorang wirausaha harus dapat menarik orang lain dengan tutur kata yang baik, sopan, jujur dan percaya diri. Dengan demikian akan memberi kesan kepada orang lain menjadi tertarik dan orang akan percaya dengan apa yang disampaikan.

2. Factor kegagalan

Penyebab kegagalan dalam usaha pada umumnya disebabkan oleh 4 faktor utama, antara lain:

- a) Kurangnya dana untuk modal
- b) Kurangnya pengalaman dalam bidang bisnis

- c) Tidak adanya perencanaan yang tepat dan matang
- d) Tidak cocoknya minat terhadap bidang usaha yang sedang digelutinya.

Kegagalan wirausahawan dalam menjalankan bisnisnya terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Kegagalan yang dapat dihindarkan

Hal ini sebenarnya tidak perlu terjadi, karena pengusaha dapat menghindari dan dapat diantisipasi sebelumnya.

Misal: salah mengelola perusahaan, tidak ada rencana yang matang, pelayanan yang kurang baik, dll

- 2) Kegagalan yang tidak dapat dihindarkan

Yaitu kegagalan yang sulit atau hamper tidak dapat dihindari seperti bencana alam, peperangan, kebakaran, kecelakaan.

Sebab – sebab kegagalan dalam menjalankan usaha:

- a. Kurang ulet dan cepat putus asa
- b. Kurang tekun dan kurang teliti
- c. Tidak jujur dan kurang cekatan
- d. Kekeliruan dalam memilih lapangan usaha
- e. Kurang inisiatif dan kurang kreatif
- f. Memulai usaha tanpa pengalaman dengan modal pinjaman
- g. Mengambil kredit tanpa pertimbangan yang matang
- h. Kurang dapat menyesuaikan dengan selera konsumen
- i. Pelayanan yang kurang baik
- j. Banyaknya piutang ragu – ragu

- k. Banyaknya pemborosan dan penyimpangan
- l. Kekeliruan menghitung harga pokok
- m. Menyamakan perusahaan sebagai badan social
- n. Sulit memisahkan antara harta pribadi dengan harta perusahaan
- o. Kemacetan yang sering terjadi
- p. Kurangnya pengawasan

3. Karakteristik wirausaha

Seorang wirausaha yang sukses harus mempunyai karakteristik yang baik dan menarik, Karakteristik seorang wirausaha akan terlihat dan berkembang melalui ilmu pengetahuan, pengalaman yang diperoleh dari hasil interaksi dengan lingkungannya. Jadi karakteristik adalah sesuatu yang berhubungan dengan watak, perilaku, tabiat, sikap orang terhadap perjuangan hidup untuk mencapai kebahagiaan lahir dan batin. Karakteristik seorang wirausaha yang baik, akan membawa ke arah kebenaran, keselamatan serta menaikkan derajat dan martabatnya. Karakteristik wirausahawan yang perlu dimiliki dan perlu dikembangkan adalah sebagai berikut:

- a. Berwatak luhur
- b. Bekerja keras dan disiplin
- c. Mandiri dan realistis
- d. Prestatif dan komitmen tinggi
- e. Berfikir positif dan bertanggungjawab
- f. Dapat mengendalikan emosi
- g. Tidak ingkar janji, menepati janji dan waktu

- h. Belajar dari pengalaman
- i. Memperhitungkan resiko
- j. Merasakan kebutuhan orang lain
- k. Bekerjasama dengan orang lain
- l. Menghasilkan sesuatu untuk orang lain
- m. Memberi semangat kepada orang lain
- n. Mencari jalan keluar bagi setiap permasalahan
- o. Merencanakan sesuatu sebelum bertindak.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Wirausaha

Dimensi dan indikator merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, dimana komponen-komponen untuk mengukur kinerja. penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan Chaizi Nasucha dalam Sinambela (2012:186) yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja (*Quantity*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan.

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

2. Kualitas Kerja (*Quality*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat

kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- a. Kerapihan
- b. Hasil kerja
- c. Ketelitian

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar sebagai dasar penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Efikasi Diri, *Locus of Control* yang berpengaruh terhadap Kinerja Wirausaha. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

Tabel 2.2
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Judul Penelitian	Persamaan Variabel Penelitian	Perbedaan Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ratna Purnomo dan Sri Lestari (2010) Pengaruh Kepribadian, <i>Self Efficacy</i> , dan <i>Locus of Control</i> terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah pada umkm purwokerto Vol. 17, No.2	Memiliki kesamaan variabel bebas <i>self efficacy</i> , <i>locus of control</i> dan variabel terikat kinerja wirausaha	Memiliki perbedaan menambahkan variabel bebas kepribadian dan perbedaan lokasi dan waktu penelitian	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian, <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja usaha skala kecil dan menengah
2	Veronika prasetya dan dwi handayani (2013) Pengaruh self esteem dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja umkm pada umkm fashion madiun Vol. 1 No 1	Memiliki kesamaan variabel bebas self efficacy dan variabel terikat kinerja wirausaha	Memiliki perbedaan variabel bebas self esteem dan perbedaan lokasi dan waktu penelitian	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja usaha skala kecil dan menengah
3	Elvi Yunita 2013	Memiliki Kesamaan variabel bebas	Memiliki perbedaan variabel bebas Inovasi	Terdapat pengaruh yang

	Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Inovasi terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah Kerupuk di Kota Payakumbuh Padang Vol 13 No 3	<i>Locus of Control</i> dan variabel terikat Kinerja	dan perbedaan lokasi dan waktu penelitian	positif dan signifikan antara <i>locus of control</i> dan inovasi terhadap kinerja usaha kecil dan menengah
4	Usman shaleh la ede 2013 Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap strategi operasional dan kinerja usaha kecil dan menengah dengan lingkungan sebagai variabel moderator Vol 10 No 5	Memiliki kesamaan variabel bebas <i>locus of control</i> dan variabel terikat kinerja usaha kecil dan menengah	Memiliki perbedaan dengan menambahkan variabel terikat strategi operasional dan variabel moderator lingkungan kerja, serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>locus of control</i> terhadap strategi operasional dan kinerja usaha kecil dan menengah dengan lingkungan sebagai variabel moderator.
5	Nancy G Boyd and George S vozikis 2011 <i>The influence of self efficacy on the development of entrepreneurial performance</i> Vol 2 No 2	Memiliki kesamaan variabel bebas efikasi diri dan variabel terikat kinerja wirausaha	Memiliki perbedaan dengan menambahkan variabel bebas pembangunan serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri dan pembangunan terhadap kinerja wirausaha
6	Muh. Rum 2012 <i>The influence of locus of control and inovation on entrepreneurial performance</i> vol 15 no 3	Memiliki kesamaan variabel bebas <i>locus of control</i> dan variabel terikat kinerja wirausaha	Memiliki perbedaan dengan menambahkan variabel bebas inovasi serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>locus of control</i> dan inovasi terhadap kinerja wirausaha
7	Fagbohungbe oni bamikole 2012 <i>The influence of locus of control and gender on entrepreneurial performance</i> Vol 11 no 1	Memiliki kesamaan variabel bebas <i>locus of control</i> dan variabel terikat kinerja wirausaha	Memiliki perbedaan dengan menambahkan variabel bebas jenis kelamin serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>locus of control</i> dan jenis kelamin terhadap kinerja wirausaha

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilihat dari tabel 2.2 dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel efikasi diri, locus of control dan kinerja wirausaha sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk menunjang tercapainya tujuan kinerja wirausaha dibutuhkan pengusaha yang memenuhi kriteria tertentu diantaranya efikasi diri dan locus of control. Dengan adanya efikasi diri dan locus of control dari pengusaha berarti dapat mengarah kemampuan, keyakinan dalam mengembangkan usaha dengan kata lain kinerja wirausaha akan lebih baik, dan locus of control yang baik mencerminkan besarnya keyakinan dan rasa percaya diri pengusaha terhadap usaha yang dijalankan, hal ini mendorong gairah kinerja wirausaha.

Kinerja wirausaha adalah pengambilan resiko untuk menjalankan sendiri dengan memanfaatkan peluang-peluang untuk menciptakan usaha baru atau dengan pendekatan yang inovatif sehingga usaha yang dikelola berkembang menjadi besar dan mandiri tidak bergantung kepada pemerintah atau pihak-pihak lain dalam menghadapi segala tantangan persaingan. Inti dari kewirausahaan adalah pengambilan resiko, menjalankan sendiri, memanfaatkan peluang-peluang, menciptakan baru, pendekatan yang inovatif, dan mandiri. Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja wirausaha yaitu melalui penerapan efikasi diri, dengan adanya keyakinan yang tinggi. Semakin tingkat efikasi diri tinggi maka akan membuat totalitas mereka dalam berkerja akan semakin meningkat dan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang akan mereka capai. Disertai dengan *locus of control* yang tepat kepada para pengusaha yang sesuai dengan kemampuan mereka. Tujuannya agar pengusaha yakin dengan kemampuan diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan dan keberhasilan usaha mereka.

2.2.1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Wirausaha

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya melakukan sesuatu atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan merasa bahwa dirinya mampu dan optimis untuk menyelesaikan pekerjaannya dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, orang dengan efikasi diri yang rendah akan merasa bahwa dirinya tidak mampu dan pesimis untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Pengusaha dengan efikasi diri yang tinggi memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan permasalahan usaha, mengikuti proses usahanya dengan baik, dan merasa mampu melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pengusaha. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri menentukan keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara umum. Efikasi diri diperkenalkan pertama kali oleh Bandura yang menyajikan satu aspek pokok dari teori kognitif sosial.

Menurut Bandura (2012) efikasi diri adalah mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu atau untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan sehingga akan memengaruhi situasi yang memengaruhi kehidupan mereka. Bandura menekankan bahwa efikasi diri juga memainkan peranan vital dalam menentukan kinerja seseorang seperti aspirasi tujuan, insentif hasil, dan kesempatan yang dirasakan terhadap suatu tugas yang diberikan.

Diperkuat dari hasil penelitian Veronika Prasetya dan Dwi Handayani (2013) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja wirausaha, artinya efikasi diri memainkan peranan yang vital dalam menentukan kinerja pengusaha yang di harapkan menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan usaha dalam mencapai keberhasilan.

2.2.2. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja wirausaha

Locus of control terkait dengan kendali seseorang dalam menghadapi kejadian, peristiwa, keberuntungan, dan takdir. Terdapat dua kecenderungan *locus of control* yaitu internal dan eksternal. Individu dengan internal *locus of control* lebih menyukai pekerjaan yang menantang, menuntut kreativitas, kompleks, dan penuh inisiatif. Individu dengan eksternal *locus of control* lebih menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana, dan terkontrol oleh atasan atau supervisor.

Menurut Rotter (Suwarsi & Budianti, 2011) *Locus of Control* adalah suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja pada seseorang yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya.

Menurut Bello (2011) salah satu variabel penting yang menjadi luaran dari *locus of control* adalah kinerja organisasional.

Diperkuat dari hasil penelitian Elvi Yunita (2013) dan Usman Saleh La Ede (2013) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wirausaha. Artinya *locus of control* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja wirausaha untuk mencapai suatu keberhasilan usaha yang diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif. Berdasarkan uraian di atas dan beberapa hasil penelitian empiris sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan

adalah sebagai berikut: *Locus of Control* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Wirausaha.

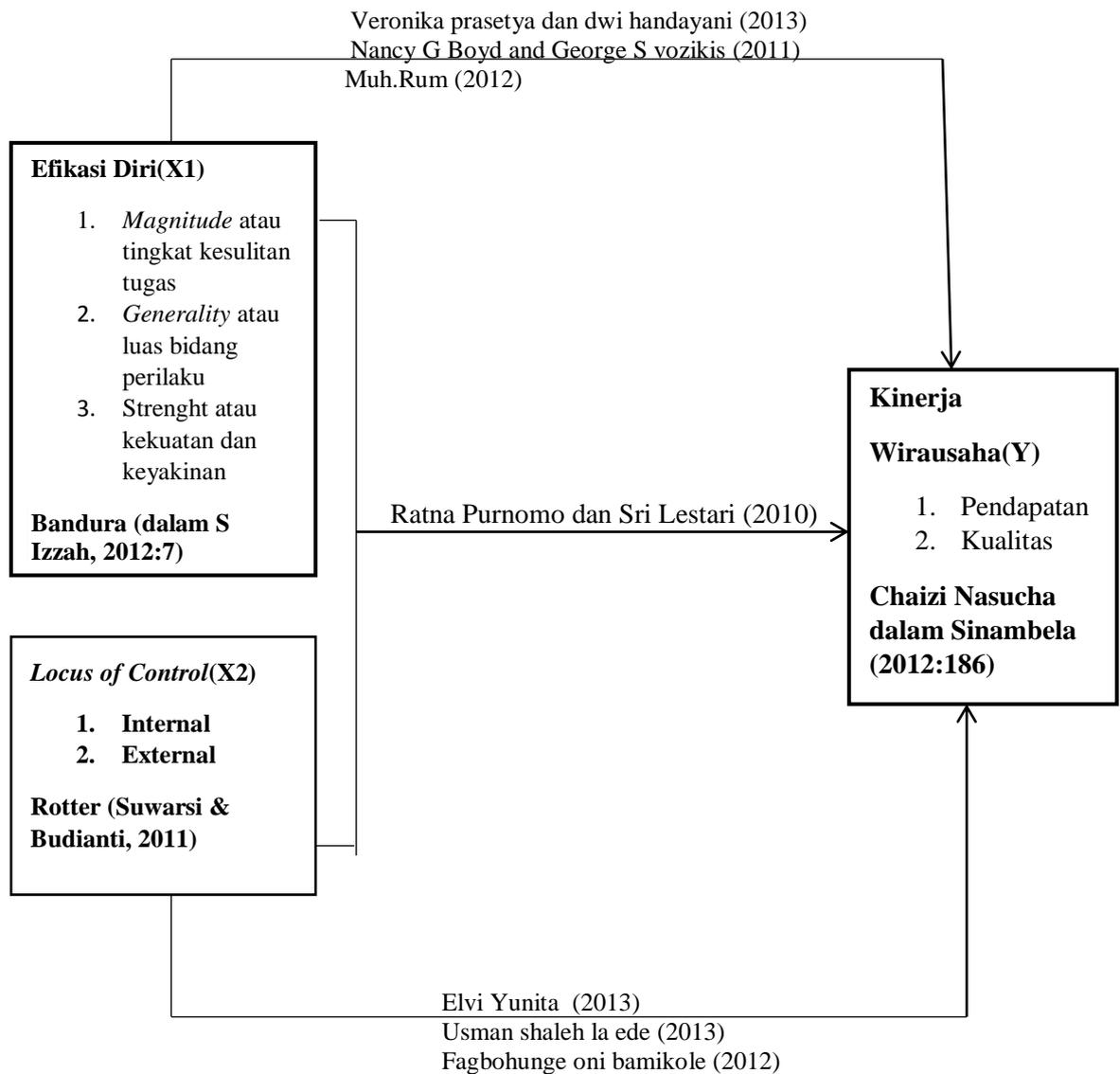
2.2.3. Pengaruh Efikasi Diri dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Wirausaha

Untuk menunjang tercapainya tujuan kinerja wirausaha dibutuhkan pengusaha yang memenuhi kriteria tertentu diantaranya efikasi diri dan *locus of control*. Dengan adanya efikasi diri dan *locus of control* dari pengusaha berarti dapat mengarah kemampuan, keyakinan dalam mengembangkan usaha dengan kata lain kinerja wirausaha akan lebih baik, dan *locus of control* yang baik mencerminkan besarnya keyakinan dan rasa percaya diri pengusaha terhadap usaha yang dijalankan, hal ini mendorong gairah kinerja wirausaha.

Chaizi Nasucha dalam Sinambela (2012:186) di dalam suatu wirausaha, kinerja merupakan hal yang sangat penting. Kinerja wirausaha adalah sebagai efektifitas secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap pengusaha yang berkenaan melalui usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan secara terus menerus untuk mencapai tujuan secara efektif.

Diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Ratna Pernomo dan Sri Lestari (2010) yang berjudul pengaruh kepribadian, efikasi diri dan *locus of control* terhadap kinerja usaha skala kecil dan menengah hasil analisis menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja wirausaha.

Berdasarkan uraian di atas dan beberapa hasil penelitian empiris sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: *Locus of Control* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Wirausaha.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

1. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja wirausaha di ITC kebun kelapa Bandung.

2. *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap kinerja wirausaha di ITC kebon kelapa Bandung.
3. Efikasi diri *dan Locus of Control* berpengaruh positif terhadap kinerja wirausaha di ITC kebon kelapa Bandung.