

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Dalam kajian pustaka ini peneliti akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teori-teori yang akan di bahas yaitu *self efficacy*, *internal locus of control*, dan kinerja. Sumber yang digunakan adalah *text book*, jurnal, karya ilmiah dan sebagainya.

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas satu dengan aktivitas lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya dalam hal mengelola orang-orang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

##### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Secara umum manajemen dipandang sebagai sebuah disiplin ilmu yang mengajarkan tentang proses untuk memperoleh tujuan organisasi melalui upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi. Secara etimologi (bahasa), kata manajemen berasal dari bahasa perancis kuno *management*, yang

berarti seni melaksanakan dan mengatur. Terdapat beberapa pengertian manajemen dari beberapa ahli yaitu sebagai berikut :

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran, Devri Barnadi (2016:8) mendefinisikan manajemen adalah:

“Aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.”

Menurut Tani Handoko (2015:8) menjelaskan manajemen adalah:

“Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”

Sedangkan menurut James F. Stoner dan Charles wankle yang dialih bahasakan oleh Siswanto (2013:2) mengemukakan bahwa:

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kemudian menurut Thomas S.Bateman & Scott A.Snell yang dialih bahasakan oleh Retno Purnomo dan Willy Abdillah (2014:15) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah proses kerja dengan menggunakan orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah

Kegiatan merencanakan, mengorganisasi, mengontrol, mengintegrasikan, dan mengarahkan sumber daya yang ada didalam organisasi untuk mencapai tujuan

### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Agar dapat menjalankan tugas dan menjalankan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya. Lima fungsi manajemen menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran, Devri Barnadi (2016:8) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*planning*)

Proses penetapan tujuan yang akan dicapai dan memutuskan tindakan yang tepat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Rencana menetapkan tahapan tindakan dan tahapan pencapaian.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Mengumpulkan dan mengkoordinasikan manusia, keuangan, fisik, informasi, dan sumber daya lain yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

3. Memimpin (*leading*)

Memberikan stimulasi kepada orang untuk berkinerja tinggi. Termasuk didalamnya adalah memberikan motivasi dan berkomunikasi dengan karyawan baik secara individu dan kelompok.

4. Pengendalian (*controlling*)

Memonitor kinerja dan melakukan perubahan yang diperlukan. Dengan pengendalian, manajer memastikan bahwa sumber daya organisasi

digunakan sesuai dengan yang direncanakan dan organisasi mencapai tujuan-tujuannya seperti kualitas dan keselamatan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan terdapat lima fungsi manajemen, dalam lima fungsi manajemen tersebut memiliki tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara umum manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang lain. sumber daya manusia atau karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka dengan waktu, tenaga, dan pikiran untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dari perusahaan tersebut.

#### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resource*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” yang bisa dikatakan sebagai tenaga kerja. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*). Manusia merupakan suatu asset utama dalam

suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan. Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli :

Menurut Gary Dessler yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica (2015:4) mendefinisikan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk (2014:4) menjelaskan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang dapat meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian”.

Kemudian menurut R. Wayne Mondy & Joseph J. Martocchio (2016:23) mengemukakan bahwa:

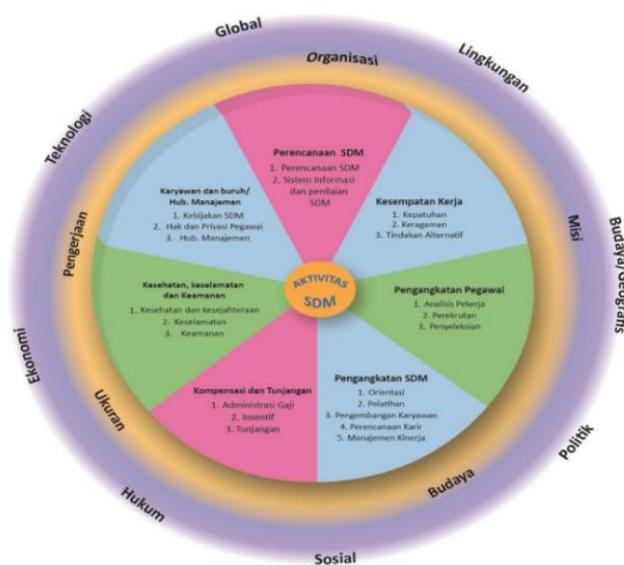
*“Human resource management (HRM) is the use of individuals to achieve organizational objectives”.*

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam menentukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan karyawan, pengembangan potensi yang

dimiliki karyawan, pemberian balas jasa, pengarahan perilaku karyawan, serta pengawasan disiplin karyawan, sehingga sumber daya manusia dapat menunjukkan kinerja optimal yang dituntut oleh perusahaan, untuk dapat mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi diperlukan penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

### 2.1.2.2 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas manajemen sumber daya manusia mengacu pada tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan baik didalam organisasi besar maupun organisasi yang kecil untuk mengurus dan mengkoordinasikan sumber daya manusia pada suatu organisasi. Dalam suatu aktivitas manajemen sumber daya manusia terdapat tujuh aktivitas yang ada di sumber daya manusia yang saling berkaitan, yaitu sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Aktivitas sumber daya manusia (diolah kembali)**  
**Sumber: Mathis and Jackson. *Human Resource Management***

1. Perencanaan SDM

Dengan adanya perencanaan SDM, manajer-manajer berusaha untuk mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi persediaan dan tuntutan para karyawan dimasa depan. Hal yang sangat penting untuk memiliki sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) guna memberikan informasi yang akurat dan tepat pada waktunya untuk perencanaan SDM. Kayawan juga harus di motivasi dengan baik dan bersedia untuk tinggal bersama organisasi tersebut selama jangka waktu yang pantas

2. Kesempatan kerja

Pemenuhan hukum dan peraturan tentang kesetaraan kesempatan kerja (EEO) mempengaruhi semua aktivitas SDM yang lain dan integral dengan manajemen SDM.

3. Pengangkatan pegawai

Tujuan dari pengangkatan pegawai adalah memberikan persediaan yang memadai atas individu-individu yang berkualitas untuk mengisi lowongan pekerjaan disebuah organisasi

4. Pengembangan SDM

Dimulai dengan orientasi karyawan baru, pengembangan SDM juga meliputi pelatihan keterampilan pekerjaan. Ketika pekerjaan-pekerjaan berkembang dan berubah, diperlukan adanya pelatihan ulang yang dilakukan terus-menerus untuk menyesuaikan perubahan teknologi.

5. Kompensasi dan tunjangan Kompensasi memberikan penghargaan kepada karyawan atas pelaksanaan

mengembangkan dan memperbaiki sistem upah dan gaji dasar. Selain itu, program insentif seperti pembagian keuntungan dan penghargaan produktivitas mulai digunakan. Kenaikan yang cepat dalam hal biaya tunjangan, terutama tunjangan kesehatan, akan terus menjadi persoalan utama

6. Kesehatan, keselamatan dan keamanan.

Jaminan atas kesehatan fisik dan mental serta keselamatan para karyawan adalah hal yang sangat penting secara global, berbagai hukum keselamatan dan kesehatan telah menjadikan organisasi lebih responsive terhadap persoalan kesehatan dan keselamatan. Program peningkatan kesehatan yang menaikkan gaya hidup karyawan yang sehat menjadi lebih meluas.

7. Hubungan karyawan dan buruh / manajemen

Hubungan antar para manajer dan karyawan mereka harus ditangani secara efektif apabila para karyawan dan organisasi ingin sukses bersama. Beberapa karyawan diwakili oleh satu serikat pekerja atau tidak, hak karyawan harus disampaikan. Merupakan suatu hal yang penting untuk mengupdate kebijakan dan prosedur SDM.

Berdasarkan teori Mathis and Jackson (2012) dapat disimpulkan bahwa aktivitas sumber daya manusia seperti perancangan dan analisis sumber daya manusia, *staffing*, pengembangan dan pelatihan, kompensasi, keselamatan kerja dan serikat pekerja perlu diperhatikan dan diimplementasikan agar dapat menghadapi lingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi kondisi internal perusahaan.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan utama sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas yang telah ditetapkan. Adapun tujuan umum manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:250) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
4. Untuk mempermudah kordinasi integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat
5. Untuk menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun karyawan
8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

### **2.1.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang merupakan rantai kunci dalam mencapai

tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan baik jika memanfaatkan fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Edwin B. Flippo di alih bahasakan oleh Suwanto dan Donni Juni Priansa (2013:30) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi-fungsi manajerial

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah alat untuk mencapai tujuan berarti penyusunan organisasi dengan menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian, wewenang pengintegrasian dan koordinasi dalam struktur organisasi.

- c. Pengarahan

Pengarahan adalah suatu kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat berjalan dengan efektif.

- d. Pengendalian

Pengendalian adalah fungsi manajerial yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajerial dari manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang sistematis mulai dari perencanaan perekrutan karyawan yang dibutuhkan, pengelompokkan, karyawan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Pergerakan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, pengawasan kegiatan-kegiatan guna melakukan perbaikan, memotivasi karyawan agar mau bekerja keras, diakhiri dengan evaluasi untuk mengukur keberhasilan berdasarkan kualitas yang diinginkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

## 2. Fungsi-fungsi operasional

### a. Pengadaan (*procurement*)

pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

### b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Ini merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan akan terus tumbuh karena perubahan teknologi, re-organisasi pekerjaan, dan tugas manajemen yang semakin rumit.

### c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian penghargaan atau balas jasa secara langsung dan tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan secara adil dan layak untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Integrasi (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk mempertahankan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan yang baik agar dapat memperbaiki kondisi-kondisi yang buruk serta memperbaiki dan mempertahankan kondisi-kondisi peralatan perusahaan

f. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu dalam organisasi, peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber Daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan.

### 2.1.3 *Self Efficacy*

*Self efficacy* terdiri dari kata “*self*” yang diartikan sebagai unsur struktur kepribadian, dan “*efficacy*” yang berarti penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang dipersyaratkan. Teori *self efficacy* didasarkan pada teori sosial-kognitif Bandura yang mengartikan bahwa prestasi atau kinerja seseorang tergantung kepada interaksi antara tingkah laku, faktor pribadi (misalnya pemikiran dan keyakinan) dan kondisi lingkungan seseorang.

Efikasi diri merupakan 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 mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

#### 2.1.3.1 *Pengertian Self Efficacy*

*Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self efficacy* berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang *self efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri.

Menurut Flora Puspitaningsih (2016:76), mengemukakan bahwa:

“*Self efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi”.

Menurut Irwansyah (2013:116) menyatakan bahwa:

“*self efficacy* adalah pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu”.

Menurut Sivandani, Koohbani dan Vahigi (2013:668) mengemukakan :

“*Self efficacy beliefs determine how people feel, think, motivate themselves and behave*”. (keyakinan efikasi diri menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi mereka sendiri dan berperilaku).

Sedangkan menurut Helmi dan Elita (2013:45) berpendapat:

“*Self efficacy* adalah kepercayaan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi tugas yang akan datang, yang tidak jelas, dan tidak dapat diperkirakan, tetapi ada harapan positif bahwa mereka akan mampu menyelesaikann dengan baik”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan *self efficacy* yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

### 2.1.3.2 Dimensi *Self Efficacy*

*self efficacy* dibedakan atas tiga dimensi yaitu level, *strength* dan *generality*.

Menurut Flora Puspitaningsih (2016:77), berikut ini adalah dimensi dari *self efficacy*:

#### 1. Dimensi Level

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitas tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

#### 2. Dimensi *Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung.

Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

### 3. Dimensi *Generality*

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu

#### **2.1.3.3 Indikator *Self Efficacy***

Indikator *self efficacy* mengacu pada tiga dimensi *self efficacy* yaitu dimensi level, dimensi *strength*, dan dimensi *generality*. Flora Puspitaningsih (2016:78), merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu :

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya

mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan

- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- c. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala yang dimiliki.
- d. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan
- e. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

#### **2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy***

*Self efficacy* dapat diperoleh, diubah ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi beberapa faktor. Sependapat dengan Bandura (Flora Puspitaningsih 2016:79) ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi *self efficacy* diantaranya:

- a. Pengalaman keberhasilan (*Mastery Experience*)

Pengalaman keberhasilan merupakan sumber yang sangat berpengaruh dalam *efficacy*, karena hal tersebut memberikan bukti secara otentik

apakah seseorang akan sukses. Sehingga pengalaman keberhasilan yang didapatkan oleh individu meningkatkan *self efficacy* tersebut, sedangkan kegagalan menurunkan *self-efficacy*. Keberhasilan menghasilkan kekuatan dan kepercayaan diri. Pengalaman keberhasilan individu lain tidak dapat mempengaruhi *self-efficacy* pada diri sendiri tetapi apabila pengalaman keberhasilan itu dari dirinya maka akan mempengaruhi peningkatan *self efficacy*

b. Pengalaman orang lain ( *Vicarious Experience or Modeling*)

Individu tidak dapat hanya mengandalkan pengalaman keberhasilan sebagai sumber informasi tentang kemampuan mereka. Penilaian efikasi merupakan bagian yang dipengaruhi oleh pengalaman orang lain sebagai contoh untuk mencapai keberhasilan. *Modelling* merupakan cara lain yang efektif untuk menunjukkan kemampuan efikasi individu. Kemampuan individu dinilai dari aktifitas yang dihasilkan dengan indikator memuaskan.

c. Persuasi verbal ( *Verbal Persuasion*)

persuasi verbal sebagai sarana untuk memperkuat Keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan. individu yang diyakinkan secara verbal bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menguasai tugas-tugas yang diberikan cenderung berusaha secara maksimal dan mempertahankannya.

d. Keadaan Fisiologis dan Afektif ( *Physiological and Affective State*)

Informasi kemampuan individu sebagian besar di dapatkan dari somatik yang diteruskan ke fisiologis dan afektif. Indikator somatik individu

sangat relevan dalam kesehatan fisik, fungsi kesehatan dan stres. *Treatment* yang menghilangkan reaksi emosional melalui pengalaman keberhasilan dapat meningkatkan keyakinan keberhasilan dengan memperbaiki perilaku yang sesuai pada kinerja. Stres dapat mengurangi *self-efficacy* pada diri individu, jika tingkat stres individu rendah maka tinggi *self-efficacy* sebaliknya jika stres tinggi maka *self-efficacy* pada individu rendah.

#### **2.1.4 Locus Of Control**

Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) berasal dari teori konsep diri Julian Rotter atas dasar teori belajar sosial yang memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya.

##### **2.1.4.1. Pengertian Locus Of Control**

*locus of control* merupakan kepercayaan seseorang mengenai apa penyebab dari hal-hal baik atau hal-hal buruk dalam kehidupannya. *Locus of control* suatu persepsi seseorang dalam menanggapi kejadian-kejadian yang terjadi pada individu tersebut baik dari dirinya sendiri atau dari orang lain.

Menurut M.Nur Ghufro dan Rini Risnawati (2013:65) menyebutkan bahwa:

“*Locus of control* adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya”.

Menurut Manichander (2014:10) mengungkapkan bahwa:

“*Locus of control* adalah gagasan dimensi yang menggambarkan kadar

yang dimiliki individu merasa memperkuat kejadian-kejadian dalam hidupnya untuk dijadikan hasil dari tindakan-tindakan mereka sendiri”.

Sedangkan menurut David G. Myers (2013:113) menyebutkan bahwa:

*“locus of control is a perception of how one can control his destiny in life”.*

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah persepsi individu terhadap keberhasilan ataupun kegagalannya dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali dari luar dirinya. Individu yang memiliki *locus of control* internal faktor kemampuan dan usaha terlihat dominan. Oleh karena itu, apabila individu yang memiliki *locus of control* internal mengalami kegagalan mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Begitu pula dengan keberhasilan, mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya. Sebaliknya juga dengan individu yang memiliki *locus of control* eksternal, apabila mengalami kegagalan mereka akan cenderung menyalahkan orang sekitar yang menjadi penyebabnya. Dikarenakan merasa tidak mampu dan kurang usahanya.

#### **2.1.4.2 Dimensi *Locus Of Control***

Sependapat dengan Rotter (M. Ghufron dan Rini Risnawati (2013:70)). *locus of control* dibagi menjadi dua, yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* adalah sebagai berikut:

##### **a. *Locus Of Control Internal***

Orang yang mempunyai pusat kendali internal mempunyai keyakinan

bahwa apa yang terjadi pada dirinya seperti kegagalan atau keberhasilan di akibatkan oleh pengaruh dirinya sendiri.

b. *Locus Of Control Eksternal*

Orang yang mempunyai pusat kendali eksternal mempunyai anggapan bahwa faktor-faktor yang ada diluar dirinya akan mempengaruhi tingkah lakunya seperti kesempatan, nasib dan keberuntungan.

### **2.1.4.3 Karakteristik *Locus Of Control***

Menurut konsep yang dikemukakan oleh Rotter mengenai *locus of control*, terdapat dua tipe *locus of control* yaitu *locus of control* internal dan *locus of control eksternal*. Menurut M. Nur Ghufroon & Rini Risnawati (2013:78) terdapat perbedaan karakteristik diantara dua tipe tersebut, yaitu:

1. *Locus Of Control* Internal
  - a. suka bekerja keras
  - b. memiliki inisiatif tinggi
  - c. selalu berusaha untuk menemukan pemecahan suatu masalah
  - d. selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin
2. *Locus Of Control* Eksternal
  - a. kurang memiliki inisiatif
  - b. mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
  - c. kurang suka berusaha, karena percaya bahwa kesuksesan dikontrol oleh faktor luar
  - d. kurang mencari informasi untuk memecahkan suatu masalah

berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan orang yang memiliki *locus of control* internal merasa yakin bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mengendalikan penguat yang diterimanya, sedangkan orang yang memiliki *locus of control* eksternal memandang peristiwa yang terjadi baik maupun buruk disebabkan oleh faktor kesempatan, nasib, keberuntungan dan orang-orang yang berkuasa serta kondisi yang mereka tidak kuasai.

#### **2.1.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus Of Control***

Pembentukan faktor *locus of control* sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh faktor lingkungan. Dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* seorang individu yaitu:

a. Faktor keluarga

Menurut M. Nur Ghufron & Rini Risnawati (2013:79) lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap *locus of control* yang dimilikinya. 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. (*locus of control* eksternal). 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, percayadiri, dan rasa ingin tahu yang besar (*locus of control* internal)

b. Faktor motivasi

kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik 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*.

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

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan sesuatu hal yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja perusahaan.

### 2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan sebagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya yang ingin dicapai seseorang\_

Menurut Wibowo (2013:7) menyatakan bahwa:

“kinerja karyawan adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Sedangkan, menurut Barry Cushway (2013:10) mengemukakan bahwa:

“*performance is appraise how someone works compared to the specified target*”. (kinerja adalah menilai bagaimana seseorang bekerja dibandingkan dengan target yang ditentukan)

Selain itu, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa:

“kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diacapi oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugasnya

yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja

#### **2.1.5.2 Tujuan Dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan**

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10) yaitu:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat dan menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan tujuan penilaian kinerja karyawan untuk mengevaluasi kelemahan yang menghambat kinerja karyawan guna untuk perbaikan agar terwujudnya tujuan perusahaan.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa

- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan kegunaan penilaian kinerja karyawan untuk menilai prestasi kerja karyawan yang dapat diketahui seorang karyawan memiliki kekurangan dan kelebihan. Apabila prestasi kerja tinggi maka memungkinkan seorang karyawan untuk diberikan promosi, begitu juga sebaliknya.

### 2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan indikator kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75) yaitu:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

a. Ketelitian

b. Kemampuan

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

a. Kecepatan

b. Kepuasan

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja, serta dan prasarana yang digunakan.

a. Hasil kerja

b. Pengambilan keputusan

c. Sarana dan prasarana

4. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakkan

#### 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

- a. Kemandirian

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan lima dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Hal tersebut digunakan untuk dapat mengetahui indikator yang paling penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

#### **2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:13) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human performance} = \text{ability} + \text{motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{attitude} + \text{situation}$$

$$\text{Ability} = \text{knowledge} + \text{skill}$$

Penjelasan :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dari karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apabila IQ superior, very superior dan *gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:14), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individu yang terdiri dari:
  - a. Kemampuan dan keahlian
  - b. Latar belakang
  - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
  - a. Persepsi
  - b. *Attitude*
  - c. *Personality*
  - d. Motivasi

3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
  - a. Sumber daya
  - b. Kepemimpinan
  - c. Penghargaan
  - d. Struktur
  - e. *Job design*

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu upaya kerja dan dukungan organisasi.

Selanjutnya menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:15), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

#### **2.1.6 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian dan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya yang telah mengkaji masalah *self efficacy* dan *internal locus of control* terhadap kinerja karyawan. berikut adalah beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel penelitian ini.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu yang Mendukung Penelitian**

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (2017)  Pengaruh <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT.Finnet Indonesia. (Jurnal Manajemen Vol.4, No.1 hal.335)	<i>Self efficacy</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan	<i>Self efficacy</i> dan kinerja karyawan	Objek penelitian  Jumlah responden  <i>self esteem</i>
2.	Annisa Fratama, Dandes Rifa, dan Yunilma (2014)  Pengaruh kepercayaan diri, <i>locus of control</i> , dan motivasi terhadap kinerja karyawan	<i>Locus of control</i> mempunyai hubungan negatif dan tidak berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan	<i>Locus of</i> <i>control</i> dan kinerja karyawan	Objek penelitian  Jumlah responden  Kepercayaan diri

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(Jurnal Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta Vol.5 No.12 hal.423)			Motivasi
3	Yeti Indrawati, 2014  Pengaruh <i>self esteem, self efficacy</i> dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado) (Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen vol.2, no.4 hal 12- 24)	<i>Self efficacy</i> mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan	<i>Self efficacy</i>  Kinerja karyawan	Objek penelitian  Jumlah responden  <i>Self esteem</i>  Kepuasan kerja
4	Henis Fiqih Amalini, Mochammad Al Musadieq, dan Tri	<i>Internal locus of control</i> mempunyai hubungan positif dan berpengaruh	<i>Locus of control</i>	Objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Wulida Afrianty , 2016  Pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)  (Jurnal Administrasi Bisnis Vol.35 No.1 hal.68-77)	signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan  Dan <i>external locus of control</i> mempunyai hubungan negatif dan tidak ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.	Kinerja karyawan	Jumlah responden  Kepuasan kerja
5	Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati,2013  Analisis pengaruh <i>locus of control</i> pada kinerja karyawan (jurnal ekonomi	<i>Locus of control</i> mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan	<i>Locus of control</i>  Kinerja karyawan	Kuantitatif  Objek penelitian  Jumlah responden

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	nasional vol.36 no.2 hal. 276-281)			
6	Venna Trilolita Putri Ardi, Endang Siti Astuti, dan M.Cahyo Widyo Sulistyoyo, 2017  Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap <i>employee</i> <i>engagement</i> dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya) (Jurnal Administrasi Bisnis Vol.52 No.1 hal.163-272)	<i>Self efficacy</i> memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.	<i>Self efficacy</i>  Kinerja karyawan	Objek penelitian  <i>Employee</i> <i>engagement</i>  Jumlah responden
7.	Martha Octavia dan Sri Suryoko, 2015	<i>Self efficacy</i> dan <i>locus of</i> <i>control</i> mempunyai	<i>Self efficacy</i>	Objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan divisi redaksi PT.Semarang Intermedia Pers. (Jurnal Manajemen Vol.8 No.10 hal.223-233)	hubungan positif dan pengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.	<i>Locus of control</i>  Kinerja karyawan	Jumlah responden
8.	Vishal mali, 2013  <i>A study on locus of control and its impact on employees performance (international journal of science and research IJSR volume 2 issue 12</i>	<i>The study found that the locus of control had a positive relationship with employee performance</i>  (Studi tersebut menemukan bahwa pengendalian lokus memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan).	<i>Locus of control</i>  <i>Employee performance</i>	Objek penelitian  Jumlah responden

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	149-151)			
9	Jacob Cherian & Jolly Jacob, 2013  <i>Impact of self efficacy on motivation and performance of employee</i> <i>(International Journal Of Business and Management Vol.8, No.14 80-88)</i>	<i>The study found that self efficacy has a significant effect on organizational performance, team performance, and individual performance. And there is a positive correlation between self efficacy of employee that affect the performance of employee</i>  (studi tersebut menemukan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, kinerja tim, dan kinerja individual. Dan adanya korelasi positif antara <i>self efficacy</i> karyawan yang	<i>Self efficacy</i>  <i>Performanc e of employee</i>	Objek penelitian  Jumlah responden

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		berpengaruh terhadap kinerja karyawan)		
10	Evi Susiyanti Estiningtyas dan Susetyo Darmanto, 2018  <i>Mediationg role of organizational commitment in developing employee performance (Study In Regional Secretariat Of Bloro Region, Central Java, Indonesia) (international journal of research vol.6 Iss.2 283-291)</i>	<i>the study found that the locus of control has a very strong and positive relationship to performance satisfaction and performance satisfaction and performance improvement resulting in increased employee productivity or employee performance the external locus of control has no significant effect on performance.</i>  (studi tersebut menemukan bahwa locus of control mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kepuasan	<i>locus of control  self efficacy  employee performance</i>	objek penelitian  jumlah responden

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>kinerja dan peningkatan kinerja sehingga berdampak terhadap peningkatan produktivitas karyawan atau kinerja karyawan <i>locus of control</i> eksternal tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>		
11	<p>Ayu Setyaningsih dan Nur Handayani (2017)  pengaruh pengendalian intern dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan  (Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi vol.6 no. 10,</p>	<p><i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan</p>	<p><i>locus of control</i>  kinerja karyawan</p>	<p>objek penelitian  pengendalian intern  jumlah responden</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	hal.145-162)			
12	Fita Nia Sari (2014)  pengaruh kepuasan kerja, <i>self efficacy</i> .  <i>Locus of control</i> terhadap kinerja karyawan (Study Empiris Pada PT.Batam Textile Industry Ungaran) (Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Akuntansi Vol.3 no.8 hal.21-27)	<i>locus of control</i>  mempunyai berhubungan negatif terhadap kinerja namun berpengaruh signifikan secara parsial  <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.	<i>self efficacy</i>   <i>locus of</i> <i>control</i>  kinerja karyawan	objek penelitian  kepuasan kerja
13	Dian Rizki Noviawati (2016)  Pengaruh <i>Self</i> <i>Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi	<i>self efficacy</i> mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak ada pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa	<i>self efficacy</i>  kinerja karyawan	objek penelitian  motivasi  jumlah responden

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT.Cola-Cola Distribution Indonesia, Surabaya) (Jurnal Ilmu Manajemen Vol.4 No.3 hal.32-44)	meningkat jika <i>self efficacy</i>  dimediasi oleh variabel motivasi. (intervening)		
14	Ajeng Putri Kumaladewi dan Edy Rahardja (2016)  Analisis Pengaruh <i>Locus Of Control,</i> <i>Employee</i> <i>Engagement</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	<i>locus of control</i> tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja kraywan secara parsial.	<i>locus of</i> <i>control</i> kinerja karyawan	objek penelitian <i>employee</i> <i>engagement</i>  kepuasan kerja  jumlah responden

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Karyawan PT.Taspen Kantor Cabang Utama Semarang (Jurnal Manajemen Vol.5 No.4 hal.1-11)			
15	Fransisca Hermawan & Dicky Fransiscus Kaban (2014)  Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Kayawan (Studi Pada Karyawan Di PT.X) (Jurnal Manajemen & Bisnis Vol.5 No.1 hal.32-39)	Hubungan antara Internal <i>Locus Of Control</i> terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan internal <i>locus of control</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial	<i>locus of control</i>  kinerja karyawan	objek penelitian  jumlah responden
16	Halide Savira (2014)  Pengaruh Stress Kerja dan Locus Of	<i>locus of control</i>  berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan	<i>locus of control</i>  kinerja	objek penelitian  stress kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Control terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bagian Layanan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Malang (Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.12 No.1 hal.54-60)			kepuasan kerja  jumlah responden
17	Iska Maulina (2017)  Pengaruh Komunikasi, <i>Self Esteem</i> , dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK, Fakinah Abnda Aceh	<i>self efficacy</i> mempunyai hubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial	<i>self efficacy</i>  kinerja	objek penelitian  komunikasi  <i>self esteem</i>  kepuasan kerja  jumlah responden

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(Jurnal Manajemen Dan Inovasi Vol.8 No.2 hal 97-118)			
18	Indra Gunawan (2013)  Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nikkatsu Electric Works Bandung (Jurnal Ilmu Manajemen Vol.2 No.3 hal.2-14)	<i>locus of control</i>  mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial	<i>locus of control</i>  kinerja karyawan	objek penelitian  komitmen organisasi  jumlah responden
19	Timothy A. Judge And Joyce E. Bono (2013)  <i>Relationship of core self-evaluation traits</i>	<i>the study found that we found positive relationship between self efficacy and job performance</i>  (studi tersebut menemukan	<i>self efficacy</i>  <i>locus of control</i>  <i>job</i>	objek penelitian  <i>self evaluation</i>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>self esteem, generalized self efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance (journal of applied psychology vol.86 no.1 80-92)</i>	bahwa self efficacy mempunyai korelasi yang kuat terhadap kinerja)	<i>performance</i>	<i>self esteem</i>  <i>emotional stability</i>  <i>job satisfaction</i>
20	Jui-Chen Chen (2013)  <i>The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan (Leadership &amp; Organization Development</i>	<i>the study found that there was a significant internal locus of control individual between the two groups in their rating of job satisfaction and job performance</i>  (studi tersebut menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara locus of control internal dengan dan	<i>locus of control</i>  <i>job performance</i>	objek penelitian  <i>job stress</i>  <i>job satisfactions</i>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Journal Vol.29 No.7</i> <i>572-582)</i>	kinerja)		

Sumber : Berbagai jurnal dan data diolah untuk penelitian (2018)

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Setiap perusahaan tergantung pada kinerja pegawai. Dalam usaha untuk mencapai tujuan setiap perusahaan mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan adanya *self efficacy* yang tinggi, dimana *self efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan optimal. Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. dengan adanya *self efficacy* yang tinggi dari seorang karyawan maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja akan tercapai apabila seseorang mempunyai persepsi untuk berhasil dalam kegiatannya sehingga karyawan tersebut akan bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, dan menjalin kekompakkan dengan karyawan lain.

### 2.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

*Self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *self efficacy* berkaitan dengan keyakinan karyawan akan kemampuannya dalam melakukan tugas-tugas, mengatur kegiatan kerja, dan mampu mengontrol prioritas kerja.

Penelitian Venna Trilolita Putri Ardi, Endang Siti Astuti, dan M.Cahyo Widyo Sulistyio (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan nilai koefisien beta = 0,431. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel ( $4,090 > 2,045$ ). Hal tersebut dapat diartikan bahwa *self efficacy* dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Penelitian Dian Rizki Noviawati (2016) menyatakan bahwa nilai t-statistic  $0,949 < 1,96$  hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kinerja. Dalam penelitian ini nilai variabel *self efficacy* akan berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan melalui variabel *intervening* (mediasi) yaitu motivasi.

Penelitian Yeti Indrawati (2014) menyatakan bahwa dalam pengujian hipotesis secara parsial nilai t hitung ( $3,284 > t$  tabel (2,00) atau nilai signifikan =  $0,001 < 0,05$  itu berarti *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Penelitian Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (2017) menyatakan bahwa uji hipotesis secara parsial nilai t hitung 3,578 berada didaerah penolakan  $H_0$  yakni  $> 1,974$  atau dalam daerah penerimaan  $H_a$  yang berarti *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Fita Nia Sari (2014) menyatakan bahwa untuk variabel *self efficacy* diketahui nilai t hitung 2,518 dengan taraf signifikansi p-value sebesar  $0,014 < 0,05$  oleh karena itu *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **2.2.2 Pengaruh *Internal Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh *internal locus of control*. Karyawan yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karena karyawan tersebut suka berusaha dalam bekerja dan memiliki inisiatif dalam pekerjaannya.

Penelitian Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati (2013) menyatakan bahwa nilai konstan sebesar 1,521 yang menunjukkan bahwa kinerja individu tanpa melihat *locus of control* menunjukkan kinerja yang positif. Sedangkan nilai koefisien beta *locus of control* sebesar 0,659 positif yang menunjukkan bahwa semakin meningkat *locus of control* individu maka akan menaikkan kinerja individu tersebut.

Penelitian Ayu Setyaningsih (2017) menyatakan bahwa pengujian t secara parsial menghasilkan nilai signifikansi  $0,028 < 0,05$ , yang berarti *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis diterima.

Penelitian Henis Fiqih Amalini, Mochammad Al Musadieg dan Tri Wulida Afrianty (2016) menyatakan bahwa uji hipotesis t dengan t hitung  $> t$  tabel (5,359  $> 1,998$ ) dan nilai sig ( $0,000 < 0,05$ ) menunjukkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan uji

hipotesis t dengan t hitung < t tabel ( $1,187 < 1,998$ ) dan nilai sig ( $0,239 > 0,05$ ), yang berarti *external locus of control* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Halide Savira (2014) menyatakan bahwa hubungan dinyatakan signifikan jika nilai *t-statistic* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05 maka hasil yang diperoleh adalah internal locus of control  $29,231 > 1,96$  dan *eksternal locus of control*  $12,291 > 1,96$ , kinerja karyawan  $18,101 > 1,96$  sedangkan nilai *p-value locus of control*  $0,000 < 0,05$  dan kinerja karyawan  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara keduanya. Melihat koefisien path yang bertanda positif maka mengindikasikan hubungan keduanya positif. Jadi semakin tinggi *locus of control* maka akan semakin tinggi kinerja.

Penelitian Indra Gunawan (2013) menyatakan bahwa uji hipotesis t dengan t hitung > t tabel ( $5,169 > 1,990$ ) dan nilai sig ( $0,000 < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **2.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Internal Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan**

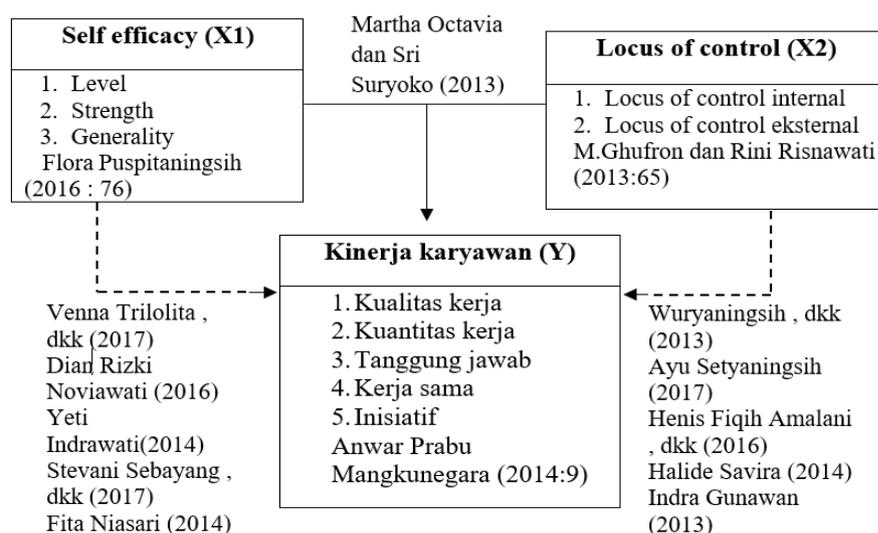
*Self efficacy* dan *internal locus of control* merupakan sifat penting yang ada didalam diri seseorang, dengan adanya *self efficacy* yang tinggi dan *internal locus of control* yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan tersebut memiliki keyakinan untuk sukses dalam melakukan segala sesuatu dan karyawan juga memiliki persepsi bahwa keberhasilan merupakan hasil dari apa yang dilakukan sehingga dengan kedua sifat tersebut akan

menciptakan kinerja yang optimal.

Pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Martha Octavia dan Sri Suryoko (2013) di PT.Semarang Intermedia Pers. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasil F hitung  $29,526 > F$  tabel 3,29 yang berarti *self efficacy* dan *locus of control* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Namun dalam penelitian tersebut untuk variabel *locus of control*, item pertanyaan yang dominan berada pada dimensi *locus of control internal* yaitu keberhasilan karena tindakan sendiri, keberhasilan karena hasil kerja keras dan segala sesuatu yang dicapai karena hasil usaha sendiri

#### 2.2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dilihat pada gambar 2.2:



**Gambar 2.2**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Secara simultan

Terdapat pengaruh *self efficacy* dan *internal locus of control* terhadap kinerja karyawan

2. Secara parsial

a. Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

b. Terdapat pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja Karyawan