

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai pengaruh *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. Teori- teori dalam penelitian ini berisi kajian-kajian ilmiah dari para ahli.

##### **2.1.1 Manajemen**

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

Aktivitas manajemen pada organisasi ditunjukkan pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan manajemen dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis, membuat atau membangun konseptual kerja, kemudian melakukan identifikasi. Oleh sebab itu manajemen merupakan seluruh proses yang berkaitan dengan keberadaan jenis lembaga, berbagai aktivitas posisi dalam organisasi dan pengalaman pada lingkungan yang terdapat berbagai macam persoalan kehidupan pada organisasi dan lingkungannya.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan melalui proses diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Prancis kuno, yaitu *“management”*. Yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Berikut ini ialah definisi manajemen menurut para ahli:

Pendapat George R. Terry (2018:5) mengemukakan bahwa :

*“Management is the planning, organizing, leading and controlling of human and other resources to achieve organizational goals efficiently and effectively”*

Pendapat lain yaitu menurut Afandi (2019 :23) mengenai definisi Manajemen :

“Manajemen merupakan proses kolaboratif antara karyawan untuk mencapai tujuan dalam hal perencanaan, organisasi, kepegawaian, arah, kepemimpinan dan arah pelaksanaan. Proses ini dapat menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang lebih efisien dan efektif. “

Firmansyah (2019:4) juga menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. “

Dari definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk pencapaian tujuan bersama.

### **2.1.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen**

Menurut Mamduh Hanafi (2019:11) terdapat empat fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang melibatkan proses pengaturan tujuan, menetapkan strategi yang dipakai untuk mencapai tujuan tersebut dan mengembangkan rencana-rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang melibatkan pengaturan dan penataan pekerjaan tentang apa yang dilakukan dan siapa yang melakukan pekerjaan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Penggerak (*Actuating*)

Kepemimpinan adalah fungsi manajemen yang melibatkan pekerjaan yang dilakukan dengan melalui orang lain termasuk motivasi, pengarahan dan kegiatan lainnya dalam rangka untuk menanganin orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengarahan adalah fungsi manajemen yang mencakup pengawasan, perbandingan dan mengoreksi performa kerja untuk memastikan semua kegiatan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan. Maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen menurut pendapat para ahli diatas sampai pada pemahaman penulis bahwa fungsi manajemen terdiri dari 4 yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

### **2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen**

Manajemen sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi. Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah

sarana yang disebut dengan unsur manajemen. Unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2019:9) Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *man, money, method, machines, materials and market.*

1. *Man* (Manusia)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan semua aktifitas – aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan supaya memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. *Money* (Uang)

Uang merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi. Setiap kegiatan maupun aktifitas-aktifitas yang dilakukan tidak akan terlaksanakan tanpa adanya uang atau biaya yang cukup. Besar kecilnya hasil dapat diukur dari jumlah uang yang beredar.

3. *Methods* (Bahan)

Metode-metode merupakan hal yang diperlukan saat pelaksanaan kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalan atau jalur pekerjaan. Sebuah metode dapat di nyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan kepada sasaran.

1. *Machines* (Mesin)

Mesin digunakan untuk memberikan kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Digunakannya

mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas- tugasnya yg bersifat rutin maupun insidental, untuk pekerjaan yang bersifat teknis maupun non teknis.

## 2. *Materials* (Metode)

Material adalah bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan.

## 3. *Market* (Pasar)

Pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribikan barang, jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing

Berdasarkan keenam unsur manajemen sangat menentukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika suatu diantara unsur tersebut tidak ada, bisa berdampak pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi

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

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

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan strategis serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi yaitu orang-orang yang bekerja didalam baik secara personal maupun tim dalam rangka

memberikan sumbangan untuk mencapai visi instansi. Berikut ini beberapa definisi mengenai manajemen sumber daya manusia:

Murut Robbins & Judge (2018:4) menyatakan bahwa :

*“Human resource management is a subset of the study of management that the focus on how attract, hire, train, motivate, and maintain employees.*

Pendapat Dessler (2020:3) mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia :

*“Human Resources Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”.*

Sedangkan Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu instansi secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari instansi.

#### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17) terdapat 11 fungsi manajemen SDM, yaitu:

a. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan,

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk Kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua pegawai agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan (*Development*)

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

g. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Instansi memperoleh laba, sedangkan pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.

j. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian (*Seperation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.



Dari penjelasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dari sepuluh fungsi yang disajikan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, perolehan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan penghentian setiap fungsi yang memilikinya sendiri. kontribusi dan berperan penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia.

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

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut R Supomo & Eti Nurhayati (2018 :11) tujuan manajemen sumber daya manusia ada 4 (empat) yaitu sebagai berikut :

a. Tujuan Organisasional

Ditunjukkan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

b. Tujuan Fungsional

Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditunjukkan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negative terhadap organisasi.

d. Tujuan Personal

Ditunjukkan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi.

Sumber daya manusia berperan dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu, manajemen sumber daya manusia tidak hanya meningkatkan kepentingan tujuan suatu organisasi namun juga memperhatikan tujuan kebutuhan para pegawai, pimpinan dan masyarakat luas yang terlibat demi tercapainya efektivitas dan efisien.

### **2.1.3 *Locus of Control***

*Locus of Control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (action) dengan akibat/hasil. *Locus of Control* berhubungan dengan sikap kerja dan citra diri seseorang. *Locus of control* merupakan tolak ukur individu atas peristiwa yang terjadi pada dirinya mampu atau tidak untuk mengendalikannya *Locus of control* dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Internal adalah sikap dari individu yang memiliki suatu keyakinan bahwa dirinya merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada dirinya sendiri, sedangkan eksternal adalah seseorang memiliki keyakinan bahwa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

#### **2.1.3.1 Pengertian *Locus of Control***

*Locus of control* merupakan sebuah konsep psikologi mengenai keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi mereka. Berikut ini beberapa pendapat para ahli yaitu:

Robbins & Judge (2018:293) menyatakan bahwa :

*“Locus of control is the degree to which individuals believe they are in control of what happens to themselves”.*

Kreitner dan Kinicki diterjemahkan oleh Biro Alkemis (2018:179) mendefinisikan bahwa :

*"Locus of control is one of the personality variables defined as an individual's belief in being able not to control his own destiny".* *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.

Sedangkan Ghufron dan Risnawita (2020:65) berpendapat bahwa:

*"Locus of control* atau lokus pengendalian merupakan keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan".

*Locus of control* sendiri terdiri dari *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal memiliki dimensi suka bekerja keras, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, memiliki inisiatif yang tinggi, berusaha untuk berpikir dengan cara yang paling efektif, dan selalu meyakini bahwa diperlukan usaha agar bisa berhasil. Sementara *locus of control* eksternal memiliki dimensi kurang suka berusaha karena kepercayaan bahwa faktor luar yang mengontrol, mudah menyerah, mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan, kurang mencari informasi, lebih mudah dipengaruhi, dan bergantung pada orang lain.

Berdasarkan Marwan et al., (2018) pada pengulangannya bahwa *locus of control internal* lebih tertuju dengan peristiwa yang terjadi baik itu positif atau negatif berasal dari konsekuensi tindakan individu dan masih bisa untuk dikendalikan sendiri. Sementara *locus of control external* kebalikannya, setiap kejadian yang menimpa berdasarkan takdir yang diterima masing-masing individu dan hanya perlu dihadapi karena tidak jika dikendalikan sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas disimpulkan *locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa

yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan didalam hidupnya disebabkan oleh kendai dirinya atau kendali diluar dirinya. *Locus of control* merupakan persepsi individu pada suatu kejadian, artinya individu tersebut mampu atau tidak dalam mengendalikan peristiwa yang dihadapinya. Lebih jelasnya, *locus of control* merupakan sumber keyakinan yang dimiliki seseorang untuk percaya bahwa dia mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berasal dari hal lain yang membuat dia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya.

#### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Locus of Control***

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus of Control* menurut Fadilah dan Mahyuny (2019) adalah sebagai berikut:

##### 1. Faktor keluarga

Pada faktor keluarga merupakan dari *locus of control* internal yang memberikan penjelasan bahwa terciptanya rasa kekeluargaan dalam interaksi pekerjaan antara atasan dan bawahan akan menjadi suatu komponen yang tepat dalam pencapaian karakter teori ini. Dimana pegawai tidak akan merasa canggung lagi, fleksibel, teratur, dan memberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya.

##### 2. Faktor usia dan jenis kelamin

Faktor ini menjadi alat pengontrol lingkungan eksternal (*locus of control external*). Pembentukan karakter individu pada *locus of control* jika dari usia maka bisa dilihat dari tingkat kematangan usianya, biasanya semakin matang

usia semakin meningkat pula nilai internal *locus of control*. Sedangkan dari jenis kelamin, sudah pasti akan didominasi oleh salah satu jenisnya bisa laki-laki atau perempuan sesuai hasil evaluasi perusahaan.

### 3. Faktor Sosial

Sosial menjadi salah satu faktor pengaruh dalam *locus of control*. Dimana adanya hubungan antara tingkat sosial individu yang apabila semakin rendah, maka semakin tinggi *locus of control* eksternal.

#### **2.1.3.3 Manfaat *Locus of Control***

Ary dan Sriathi (2019) berpendapat dimana dari dua dimensi *locus of control* akan memberikan manfaat yang berbeda jika hanya dimiliki dari salah satunya. Tetapi akan menjadi suatu kesinambungan yang *balance* apabila individu memiliki *locus of control* (lokus kendali) secara eksternal dan internal. Adapun orientasi manfaat yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pegawai akan menjadi pribadi yang berkeyakinan *powerfull other* dan *chance*, memiliki keyakinan setiap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya disebabkan dari pihak luar dimana berdasarkan pada nasib, takdir, kesuksesan, dan kegagalan.
2. Pegawai tidak selalu mengandalkan bantuan pihak manapun dalam mencapai target pekerjaannya, karena percaya keberhasilannya ditentukan oleh usaha sendiri atas kemampuan yang berasal dari teori *self efficacy* (efikasi diri) yaitu berfikir optimis, pekerja keras, dan menjadi pribadi yang tidak ketergantungan terhadap bantuan orang lain.

#### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Locus of Control***

Menurut Ghufron dan Risnawita (2020:65-68) dimensi dan indikator *locus of control* adalah sebagai berikut :

##### 1. Internal *Locus of control*

Individu yang percaya bahwa mereka yang memegang kendali atas dirinya.

Indikatornya adalah :

- a. Suka bekerja keras
- b. Mengambil inisiatif
- c. Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah
- d. Selalu berusaha berfikir seefektif mungkin
- e. Selalu percaya bahwa diperlukan usaha untuk berhasil

##### 2. Eksternal *Locus of control*

Individu yang percaya bahwa pengaruh luar yang memegang kendali atas dirinya. Indikatornya adalah :

- a. Kurangnya inisiatif
- b. Keyakinan bahwa ada sedikit kolerasi antara usaha dan keberhasilan
- c. Kurang percaya dapat bekerja sendiri
- d. Kegagalan untuk mencari informasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

#### **2.1.4 *Self Efficacy***

*Self efficacy* pada diri seseorang dapat memengaruhi tindakan yang menentukan keputusan yang harus diambil untuk mencapai tujuan mereka, termasuk perkiraan berbagai peristiwa yang akan mereka hadapi. *Self efficacy* merupakan keyakinan atas kemampuan diri individu.

#### 2.1.4.1 Pengertian *Self Efficacy*

*Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang di harapkan. *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. Adapun para ahli yang mengkaji makna dari *self efficacy* yaitu sebagai berikut:

McShane & Von Glinow (2018:45) mengemukakan bahwa:

*“ Self efficacy a person belief that he or she has the ability motivation, correct role perceptions and favorable situation to complete a task successfully.”*

Pernyataan Bandura (2019:296) menyatakan bahwa :

*” Self efficacy is a person’s belief in his ability to produce predetermined levels of performance, which affect activity in their lives.”* Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang telah ditentukan, yang mempengaruhi aktivitas dalam kehidupan mereka.

Adapun Helmi dan Elita (2021:45) berpendapat bahwa :

*“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 menyelesaikan tugas dengan baik.”

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat kesimpulan bahwa *self- efficacy* adalah penilaian seseorang akan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada sehingga dapat mengatasi suatu hambatan dan dapat mencapai tujuan dengan sukses sesuai yang diharapkannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari performance kerja keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada sehingga dapat mengatasi suatu hambatan dan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan apa

yang diharapkan. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan. *Self efficacy* juga berarti meyakinkan diri sendiri mampu berhasil dan sukses. Mereka yakin bahwa mempunyai energi, sumber daya, memahami tindakan yang benar dengan kompetensi dalam mengerjakan tugas.

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.

#### **2.1.4.2 Sumber *Self-Efficacy***

Menurut Robbins & Judge (2018:140) sumber yang paling penting untuk meningkatkan *self-efficacy* adalah:

1. Pengalaman pemenuhan kinerja (*mastery experiences*)

Yaitu, memperoleh pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan. Jika seseorang mampu melaksanakan pekerjaan dengan berhasil pada masa yang lalu, maka seorang individu menjadi lebih percaya diri bahwa ia juga dapat melakukannya pada masa yang akan datang.

2. Pengamatan keberhasilan orang lain (*social modeling*)

Individu akan membandingkan dirinya dengan orang-orang yang setara dengannya. Jika orang lain yang dianggap setara dapat dengan mudah menjalankan tugas organisasi, maka individu juga yakin akan kemampuan



dirinya. Kepercayaan diri muncul atau meningkat tatkala melihat orang lain berhasil melakukan sesuatu. Kebalikannya juga dapat terjadi. Ketika individu melihat orang lain yang dianggap setara mengalami kegagalan, *self-efficacy* dapat menurun. Kepercayaan diri seseorang dapat meningkat atau menurun dengan cara melihat pengalaman keberhasilan atau kegagalan orang lain yang dianggap mempunyai kemampuan yang serupa.

3. Persuasi atau bujukan verbal (*social persuasion*)

Merupakan dukungan dari orang sekitar merupakan salah satu bentuk dari sumber *self-efficacy*. Seseorang yang didukung oleh orang-orang dekat yang ada di sekitarnya akan lebih mudah untuk yakin dengan kemampuan diri sendiri.

4. Umpan balik psikologis (*psychological response*)

Orang mengalami sensasi emosional tertentu dari tubuh dan persepsi mereka atas emosi yang muncul akan berpengaruh pada keyakinan *self-efficacy*. Contoh umpan balik psikologis yang akan membangkitkan sensasi emosional antara lain: pengalaman berbicara di depan orang banyak, menyampaikan presentasi materi di hadapan orang-orang penting, wawancara kerja, dan mengikuti ujian. Aktivitas-aktivitas itu dapat membangkitkan kecemasan, ketakutan, keringat dingin, gugup, panik, dan lain-lain. Kendati sumber keempat ini adalah faktor pemicu terkecil, namun orang yang mampu mengatasi berbagai pemicu sensasi emosional umumnya memiliki *self-efficacy* yang tinggi. Bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa sumber pertama, yakni pengalaman pemenuhan kinerja, menghasilkan *self-efficacy* yang paling tinggi (besar), kuat, dan luas.

#### 2.1.4.3 Aspek-Aspek *Self-Efficacy*

Aspek-aspek *self-efficacy* menurut Hasanah, et.al., (2019:522) ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung kekaburan dan penuh tekanan. *Self-efficacy* menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.
2. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. *Self-efficacy* juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.
3. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu yang mempunyai *self-efficacy* tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan

mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.

4. Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang baik kemampuan dan motivasi individu dalam menghadapi situasi kerja sangat menentukan.

#### **2.1.4.4 Dimensi *Self-Efficacy***

Menurut Bandura (2019:31) membagi dimensi *Self Efficacy* menjadi tiga dimensi yaitu *magnitude, generality, dan strength*.

1. Level (*Magnitude*).

Berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah atau sulit. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Individu akan cenderung melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diperkirakan masih dalam batas kemampuannya. Semakin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan individu dalam menyelesaikan tugasnya. Biasanya individu akan terlebih dahulu mencoba

tugas yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tugas yang berada di luar batas kemampuannya. Indikatornya adalah:

- a. yakin bahwa diri dapat menghadapi segala tingkat kesulitan
- b. yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.

## 2. Kekuatan (*Strength*).

Dimensi ini berkaitan dengan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap *self efficacy* yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinan individu itu pula. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam usaha untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu semakin tinggi tingkat kesulitan tugas, semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Indikatornya adalah:

- a. yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun
- b. yakin dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas.

## 3. Keadaan Umum (*Generality*).

*Generality* merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan

afektifnya. Maksudnya, individu dapat menyatakan dirinya memiliki efikasi diri yang tinggi pada bidang/tugas yang luas atau hanya pada bidang tertentu saja. Seperti, individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi tentu dapat menyelesaikan tugas dalam beberapa bidang sekaligus. Berbeda dengan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah, cenderung akan menyelesaikan tugasnya dalam sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugasnya. Indikatornya adalah:

- a. yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range luas/sempit
- b. yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.

### **2.1.5 Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik dapat dinyatakan sebagai sesuatu hal yang melekat atau mensifati dan menjadi ciri khas. Jadi karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan ciri khas dari suatu pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang terkandung dalam suatu pekerjaan, meliputi berbagai dimensi yang dapat mendorong keefektifan individu dalam bekerja.

#### **2.1.5.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli:

Robbins dan Judge (2018:124) mendefinisikan bahwa:

“Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik”

Pendapat Luthans (2019:559) mengemukakan bahwa :

*“Job characteristics are a description that provides information from work related to the duties and responsibilities of carrying out the duties and obligations of a job that is charged to employees.”* karakteristik pekerjaan merupakan uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pelaksanaan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

Sedangkan Porter (2019:10) menyatakan bahwa :

“Karakteristik pekerjaan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggungjawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan”.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik yang berbeda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain. Karakteristik pekerjaan adalah uraian informasi yang membedakan jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya yang dalam semua pekerjaan dalam pelaksanaannya.

#### **2.1.5.2 Teknik-Teknik Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Robbins & Judge (2018:120) karakteristik pekerjaan terdiri dari teknik-teknik sebagai berikut:

1. Mengkombinasikan tugas-tugas
2. Langkah yang dilakukan adalah mengumpulkan tugas-tugas yang telah terbagi untuk membentuk modul pekerjaan yang lebih besar (pemekaran pekerjaan), untuk meningkatkan keragaman keterampilan dan identitas tugas.
3. Menciptakan unit kerja yang alami
4. Mendesain tugas-tugas yang membentuk satu kesatuan yang dapat diidentifikasi dan bermakna untuk meningkatkan “kepemilikan” pegawai terhadap pekerjaan.
5. Membangun hubungan dengan klien

6. Bila memungkinkan, membangun hubungan langsung antara pekerja dengan klien merek untuk meningkatkan keragaman keterampilan, otonomi, dan umpan balik.
7. Memperluas pekerjaan secara vertical
8. Perluasan secara vertical memberikan tanggungjawab dan kendali kepada pegawai hal-hal yang dilakukan oleh manajer sehingga dapat meningkatkan otonomi pegawai.
9. Membuka saluran umpan balik
10. Umpan balik yang langsung memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka melaksanakan pekerjaan mereka dan apakah kinerja pegawai membaik.

Berdasarkan penjelasan diatas teknik-teknik karakteristik pekerjaan adalah cara dalam melakukan dan merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan.

### **2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Karakteristik Pekerjaan**

Robbins & Judge (2018:125) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerikayaan jabatan yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu keragaman keterampilan (*skill variety*), jati diri dari tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feed back*).

#### **1. Keragaman keterampilan (*skill variety*)**

Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, semakin kurang membosankan suatu pekerjaan. Indikator untuk dimensi ini antara lain:

- a. Keragaman pekerjaan

b. Keragaman keterampilan

2. Jati diri dari tugas (*task identity*)

Jati diri tugas yang memungkinkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan seutuhnya. Para pegawai yang secara individu mengerjakan bagian kecil pekerjaan tidak dapat mengidentifikasi salah satu produk dengan upaya pegawai tersebut. Apabila tugas diperluas untuk menghasilkan sebuah produk secara keseluruhan atau bagiannya yang dapat diidentifikasi, maka telah terbentuk identitas tugas.

Indikator untuk dimensi ini adalah:

- a. Kemungkinan penyelesaian tugas
- b. Kesesuaian tugas dengan posisi pegawai

3. Signifikasi tugas (*task significance*)

Tugas yang penting yang mengacu pada seberapa besar dampak pekerjaan tersebut terhadap orang lain, seperti yang dipersepsikan masyarakat. Dampak itu boleh jadi atas orang lain dalam organisasi yang bersangkutan atau dampak itu atas pihak lain diluar instansi. Hal yang penting adalah pegawai percaya bahwa telah melakukan sesuatu yang penting dalam organisasi dan atau masyarakat. Indikator signifikansi tugas antara lain:

- a. Kepentingan tugas
- b. Dampak tugas bagi instansi
- c. Dampak tugas bagi pegawai

4. Otonomi (*autonomy*)

Otonomi dalam konteks dimensi karakteristik pekerjaan adalah karakteristik pekerjaan yang memberikan kebijakan dan kendali tertentu bagi pegawai atas keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan hal ini merupakan hal yang



mendasar untuk menimbulkan rasa tanggung jawab dalam diri pegawai.

Indikator otonomi antara lain:

- a. Kebebasan pegawai menjalankan pekerjaannya
- b. Kewenangan pegawai dalam pekerjaannya
- c. Tanggungjawab pekerjaan

#### 5. Umpan balik (*feed back*)

Umpan balik mengacu pada informasi yang memberitahu pegawai tentang seberapa baik prestasi kerja yang telah dicapai selama bekerja. Umpan balik timbul dari pekerjaan itu sendiri, atasan dan pegawai lainnya. Lebih lanjut para pegawai perlu mengetahui seberapa baik prestasi yang telah dilakukan dalam jangka waktu pegawai sesering mungkin karena pegawai mengakui bahwa prestasi itu memang berbeda-beda dan salah satu cara untuk dapat mengadakan penyesuaian adalah dengan mengetahui bagaimana prestasi pegawai sekarang. Indikator *feedback* antara lain:

- a. Umpan balik yang timbul dari pekerjaan
- b. Umpan balik yang diberikan rekan kerja
- c. Umpan balik yang diberikan atasan

#### **2.1.6 Kinerja**

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Baik atau buruknya kinerja dinyatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai harapan/target.

### **2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja instansi. Sedangkan kinerja pegawai merupakan keseluruhan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Berikut ini merupakan pengertian kinerja pegawai:

George R. Terry (2018:27) mendefinisikan bahwa :

*“Performance is a function of motivation and ability. To complete a task or job, a person must have a certain degree of willingness and level of ability. A person’s willingness and skills are not effective enough to do something without a clear understanding of what to do and how to do it”*

Gary Dessler (2018:13) mengemukakan bahwa,

*“Kinerja adalah sebagai berikut: “The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results”. Kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.“*

Pendapat lain menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:9) menyatakan bahwa:

*“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.*

Dari beberapa pengertian kinerja pegawai diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan.

### **2.1.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

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

## 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

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

Maka dapat diinterpretasikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada dua yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan mengacu pada kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan. Sedangkan faktor motivasi membuat diri pegawai terarah dalam bekerja sesuai rencana untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.6.3 Tujuan dan Penilaian Kinerja**

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 Kasmir (2018:183) yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana pendidikan pelatihan (diklat) dan menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Adapun Kegunaan penilaian kinerja pegawai yaitu:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
- e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai performance (kinerja) yang baik.
- f. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- g. Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan pegawai di dalam organisasi.
- h. Alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
- i. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan kegunaan penilaian kinerja pegawai untuk menilai prestasi kerja (*job performance*) pegawai yang dapat diketahui kinerja seorang pegawai memiliki kekurangan dan kelebihan. Apabila job

performance (prestasi kerja) tinggi, maka memungkinkan seorang pegawai untuk diberikan promosi, begitu juga sebaliknya.

#### **2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019 :75) dimensi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

##### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu kerapihan dan ketelitian.

##### **2. Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah seberapa mampu seorang pegawai dalam bekerja satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu kecepatan dan Target Kerja.

##### **3. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab menyatakan kemampuan pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Dimensi tanggung jawab diukur dengan dua indikator yaitu mengambil keputusan dan hasil kerja.

##### **4. Kerja Sama**

Kerja sama adalah kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu jalinan kerja sama dan kekompakan.

##### **5. Inisiatif**

Inisiatif dari dalam diri anggota instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan indikator kemauan untuk memulai pekerjaan sebelum diperintahkan dan kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan.

Maka dapat diinterpretasikan bahwa indikator kinerja pegawai dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif yang dilakukan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penulis untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat menambah teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian dengan referensi dalam menambah bahan kajian teori pada penelitian penulis.

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Akhmad, D.B, Fatimah &amp; Rahmawati (2021)</p> <p>Pengaruh Effikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Perwokerto</p> <p><a href="https://doi.org/10.24127/jm.v15i2.679">https://doi.org/10.24127/jm.v15i2.679</a></p> <p>Jurnal Manajemen, Vol.15, No.2 November 2021</p>	<p>Dalam penelitian ini secara parsial efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Variabel Efikasi diri 2. Variabel Karakteristik pekerjaan 3. Variabel Kinerja</p>	<p>1. Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi 2. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.</p>
2.	<p>Ali &amp; Wardoyo, (2021)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening ( Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)</p> <p><a href="https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379">https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379</a></p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen, <a href="#">Vol. 9 No. 1 (2021)</a></p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel Kinerja</p>	<p>1. Variabel Kepuasan Kerja 2. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.</p>
3.	<p>Arfah et al., (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan CU Horas Tebing Tinggi</p> <p><a href="http://dx.doi.org/10.29040/jie.v7i1.7588">http://dx.doi.org/10.29040/jie.v7i1.7588</a></p> <p>Jurnal Ilmiah Edumonika, Vol 7, No 1 (2023)</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil secara simultan <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan</p>	<p>1. Variabel <i>Self efficacy</i> 2. Variabel <i>Locus of control</i> 3. Variabel Kinerja Pegawai</p>	<p>Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	<p>Astutik &amp; Priantono (2020)</p> <p>Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Budaya Kerja pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo</p> <p><a href="https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296">https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296</a></p> <p>Jurnal Manajemen Vol.17 No. 1</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Variabel Karakteristik Pekerjaan</p> <p>2. Variabel Kinerja</p>	<p>1. Variabel Budaya Kerja</p> <p>2. Variabel Kepuasan Kerja</p> <p>3. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.</p>
5.	<p>Battu &amp; Susanto (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan Magang (Mahasiswa Universitas MNC)</p> <p><a href="https://doi.org/10.55606/jurimik.v2i3.255">https://doi.org/10.55606/jurimik.v2i3.255</a></p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan , Vol.2 No.3</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil secara simultan <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Variabel <i>Self Efficacy</i></p> <p>2. Variabel <i>Locus of Control</i></p> <p>3. Variabel Kinerja</p>	<p>Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.</p>
6.	<p>Darmawan et al., (2021)</p> <p>Pengaruh <i>Locus of Control</i>, Kepemimpinan Transformasional dan <i>Spiritual At Work</i> Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p><a href="http://dx.doi.org/10.21043/bisnis.v9i2.11832">http://dx.doi.org/10.21043/bisnis.v9i2.11832</a></p> <p>Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam, 9(2), 301 Vol 9, No 2 (2021)</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Variabel <i>Locus of Control</i></p> <p>2. Variabel Kinerja</p>	<p>1. Variabel Kepemimpinan Transformasional</p> <p>2. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.</p>
7.	<p>Edi &amp; Natalia (2020)</p> <p>Pengaruh Kepribadian, <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil secara Simultan <i>Self Efficacy</i></p>	<p>1. Variabel <i>Self Efficacy</i></p> <p>2. Variabel <i>Locus of Control</i></p>	<p>Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang</p>



No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Kebayoran Lama <a href="https://doi.org/10.54964/manajemen.v5i1.145">https://doi.org/10.54964/manajemen.v5i1.145</a> Jurnal Manajemen USNI, Volume 5 No 1 Agustus 2020	dan <i>Locus of Control</i> berpengaruh secara signifikan	3. Variabel Kinerja	dilakukan berbeda.
8.	Findriyani & Parmin (2021) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor) <a href="https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.944">https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.944</a> Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 3(4), 798–816. VOL 3 NO 4 (2021)	Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sung Shim Internasional	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel Kinerja	1. Variabel Fleksibilitas Kerja 2. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.
9.	Gayatri & Onsardi (2020) Pengaruh Pemberdayaan dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (PT. Mayora Kota Bengkulu) <a href="https://doi.org/10.36085/jems.v1i1.613">https://doi.org/10.36085/jems.v1i1.613</a> Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, Vol. 1 No. 1 (2020): Januari	Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel Kinerja	1. Variabel Pemberdayaan 2. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.
10.	Hasan & Khaerana, (2020) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo <a href="http://dx.doi.org/10.35906/jep01.v6i2.604">http://dx.doi.org/10.35906/jep01.v6i2.604</a>	Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel Kinerja	1. Variabel <i>Self Esteem</i> 2. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo, Vol 6, No 2 (2020)			
11.	<p>Hasbullah et al., (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , <i>Self Esteem</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara</p> <p><a href="https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3692">https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3692</a></p> <p>Journal of Management, Vol 5, No 1 (2022)</p>	Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Locus of control</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	<p>1. Variabel <i>Locus of Control</i></p> <p>2. Variabel Kinerja</p>	<p>1. Variabel <i>Self Esteem</i></p> <p>2. Variabel Kepuasan Kerja</p> <p>3. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang</p>
12.	<p>Indriasari, (2019)</p> <p>Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan</p> <p><a href="https://doi.org/10.37531/yum.v2i3.544">https://doi.org/10.37531/yum.v2i3.544</a></p> <p>Journal of Management, Vol 2, No 3 (2019)</p>	Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>locus of control</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	<p>1.Variabel <i>Locus of Control</i></p> <p>2. Variabel Kinerja</p>	<p>1. Variabel Etos Kerja</p> <p>2. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda</p>
13.	<p>Isnanto et al., (2020)</p> <p>Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Locus of Control</i>, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro</p> <p><a href="https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.399">https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.399</a></p>	Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Locus of Control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	<p>1. Variabel <i>Locus of Control</i></p> <p>3. Variabel Kinerja</p>	<p>1. Variabel Analisis Pengaruh Budaya</p> <p>2. Variabel Stres Kerja</p> <p>. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Mitra Manajemen, Vol 4 No 5 (2020)			
14.	<p>Istiono (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepribadian sebagai variabel Moderating (studi pada PT. Wijaya Karya beton, Tbk Ppb Majalengka)</p> <p><a href="https://doi.org/10.31949/entreprenur.v1i1.876">https://doi.org/10.31949/entreprenur.v1i1.876</a></p> <p>Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.1, No.1 (2020): Januari</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil Secara parsial <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p> <p>Secara parsial <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Variabel <i>Self Efficacy</i></p> <p>2. Variabel <i>Locus of Control</i></p> <p>3. Variabel Kinerja</p>	<p>1. Variabel Kepribadian</p> <p>2. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda</p>
15.	<p>Khaerana (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Lawa Timur.</p> <p><a href="https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835">https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835</a></p> <p>Jurnal Ecoment Global, Vol 5 No.1</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>1. variabel <i>Self Efficacy</i></p> <p>2. variable Kinerja</p>	<p>Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.</p>
16.	<p>Kristanto et al (2021)</p> <p>Pengaruh Kompetensi SDM dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja UMKM dengan Pengambilan Keputusan sebagai variabel intervening di Klaten</p> <p><a href="https://doi.org/10.28918/jief.v1i1.3705">https://doi.org/10.28918/jief.v1i1.3705</a></p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Locus of Control</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>	<p>1. Variabel <i>Locus of Control</i></p> <p>2. Variabel Kinerja</p>	<p>1. Variabel Kompetensi SDM</p> <p>2. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Journal of Islamic Economics and Finance</i> , Vol.1 No.1 May 2021			
17.	Mallisa et al., (2022)  <i>Effect of Locus of Control and Self Efficacy on Employee Performance of Hotel Employees</i> Gran Puri Manado  <a href="https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43875">https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43875</a>  Jurnal EMBA, Vol. 10 No.4 (2022)	Dalam penelitian ini terdapat hasil Secara simultan <i>locus of control</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>Locus of Control</i> 2. Variabel <i>Self Efficacy</i> 3. Variabel Kinerja	Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.
18.	Masturi et al. (2021)  Pengaruh Gaya Kepemimpinan, <i>Locus of Control</i> . Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentosa Collection  <a href="https://doi.org/10.47492/jip.v2i1.611">https://doi.org/10.47492/jip.v2i1.611</a>  Jurnal Inovasi Penelitian, Vol.2 No.1: Juni 2021	Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa <i>Locus of Control</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan	1. Variabel <i>Locus of Control</i> 2. Variable Kinerja	1. Variabel Gaya Kepemimpinan 2. Variabel Komitmen Organisasi 3. Variabel Budaya Organisasi 4. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.
19.	Melati & Kharismasyah, n.d.(2022)  Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, <i>Locus of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga  <a href="https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i6.179">https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i6.179</a>	Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Locus of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	1. Variabel <i>Locus of Control</i> 2. Variabel <i>Self Efficacy</i> 3. Variabel Kinerja	1. Variabel Kompensasi 2. Variabel Motivasi Kerja 3. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Universitas Putra Bangsa, Vol.4, No. 6 (2022)			
20.	<p>N Saputri (2021)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i>, <i>Locus of Control</i> dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Satria Banyumas</p> <p><a href="https://repository.ump.ac.id:80/id/eprint/14965">https://repository.ump.ac.id:80/id/eprint/14965</a></p> <p>Jurnal Manajemen Vol.1, No.1 (2021)</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Self Efficacy</i>, <i>Locus of Control</i>, dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel <i>Locus of Control</i> 3. Variabel Karakteristik Pekerjaan 4. Variabel Kinerja</p>	<p>Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.</p>
21.	<p>Ni Putu Desi Paramitha Laksmi (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan</p> <p><a href="https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i2.1854">https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i2.1854</a></p> <p>Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, Vol.2, No.2 (2022).</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel Kinerja</p>	<p>1. Variabel Komitmen Organisasi 2. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.</p>
22.	<p>Pulungan &amp; Rivai (2021)</p> <p>Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT Semenpadang</p> <p><a href="https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539">https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539</a></p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Locus of Control</i> dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Variabel <i>Locus of Control</i> 2. Variabel Efikasi Diri 3. Variabel Kinerja</p>	<p>Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Menara Ekonomi Vol.7, No.1 (2021)			
23.	Rizana, (2019)  Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Locus of Control</i> Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Sosial (Studi pada Pendamping Sosial PKH Kabupaten Kebumen)  <a href="https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v18i2.351">https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v18i2.351</a>  Jurnal Fokus Bisnis, Vol. 18, No.2 (2019)	Dalam penelitian ini terdapat hasil secara simultan <i>locus of control</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel <i>Locus of Control</i> 3. Variabel Kinerja	1. Variabel Komitmen Organisasi 2. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.
24.	Samudi, (2022)  Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , <i>Self Esteem</i> Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kementerian Agama Lebak Banten  <a href="https://dx.doi.org/10.55171/jad.v10i2.746">https://dx.doi.org/10.55171/jad.v10i2.746</a>  Jurnal Aksioma Ad-Diniyyah : The Indonesian, Vol.10, No.2 (2022)	Dalam penelitian ini terdapat hasil secara simultan <i>locus of control</i> dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Variabel <i>Locus of Control</i> 2. Variabel <i>Self Efficacy</i> 3. variabel Kinerja	1. Variabel <i>Self Esteem</i> 2. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.
25.	Setyawan & Bagis, (2021)  Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga)  <a href="https://doi.org/10.30595/jmbt.v1i2.12666">10.30595/jmbt.v1i2.12666</a>  Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan, Vol. 1, No.43 (2021)	Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa efikasi diri dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel efikasi diri 2. Variabel Karakteristik Pekerjaan 3. Variabel Kinerja	1. Variabel Karakteristik Individu 2. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
26.	<p>Sihombing et al., (2018)</p> <p>Pengaruh Karakteristik individu, karakteristik Pekerjaan dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan</p> <p><a href="https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21168">https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21168</a></p> <p>Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol. 6, No. 4 (2018).</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil secara parsial Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p> <p><i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Variabel Karakteristik Pekerjaan</p> <p>2. Variabel <i>Self Efficacy</i></p> <p>3. Variabel Kinerja.</p>	<p>Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.</p>
27.	<p>Suryadi (2019)</p> <p>Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang)</p> <p><a href="http://dx.doi.org/10.33556/jstm.v19i2.206">http://dx.doi.org/10.33556/jstm.v19i2.206</a></p> <p>Jurnal Saintek Maritim, Volume 19 Nomor 2, Maret 2019</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Variabel karakteristik Pekerjaan</p> <p>2. Variabel Kinerja</p>	<p>Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda</p>
28.	<p>Ueffa, Fa'asencia Budi Rizaque A'Akhiru Sukma (2019)</p> <p>Analisis Pengaruh <i>Locus of Control</i>, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Orientasi Tujuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang)</p> <p><a href="http://repository.stimartamni.a.c.id/id/eprint/417">http://repository.stimartamni.a.c.id/id/eprint/417</a></p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa secara simultan <i>Locus of Control</i> dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Variabel <i>Locus of Control</i></p> <p>2. Variabel Karakteristik Pekerjaan</p> <p>3. Variabel Kinerja</p>	<p>1. Variabel Karakteristik Individu</p> <p>2. Variabel Orientasi Tujuan</p> <p>3. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, Vol 6, No 1			

Sumber: Berbagai jurnal dan data diolah untuk penelitian (2023)

Berdasarkan Tabel 2.1 diatas dapat dilihat bahwa sudah banyak penelitian dari peneliti terdahulu yang melakukan penelitian dengan variabel *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaanya penelitian yang digunakan penulis yaitu metode kuantitatif dengan variabel yang digunakan yaitu variabel *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan Karakteristik Pekerjaan sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat dimana peneliti melakukan penelitian terhadap pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat.

## 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalanya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel.

### 2.3.1 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai

*Locus of Control* memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena *locus of control* merupakan tingkat sejauh mana tingkat keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang



terjadi dalam kehidupannya. Pegawai yang memiliki internal *locus of control* cenderung berfikir keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri. Sedangkan pegawai yang memiliki eksternal *locus of control* cenderung berfikir bahwa peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan orang lain, seperti pengaruh orang yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib. *Locus of control* salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai karena ketika mereka mengetahui sumber keberhasilan dan kegagalan, pegawai akan melakukan pekerjaan lainnya dengan berusaha lebih baik dari sebelumnya dan sungguh-sungguh.

Hubungan antara *locus of control* dengan kinerja pegawai diperkuat dalam jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Isnanto et al., (2020) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Abdurrahman Nur (2022) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi SETDAPROVUS. Begitu juga pada penelitian Hasbullah et al., (2023) yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.

### **2.3.2 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai**

*Self-Efficacy* merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi. Semakin tinggi *self efficacy* pegawai maka

semakin percaya diri bahwa ia dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan bahwa *self efficacy* adalah faktor personal yang membedakan individu, karena mempengaruhi bagaimana mereka menyelesaikan tugas dan meraih tujuannya.

Dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2020) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Lawa Timur. Didukung oleh penelitian Samudi (2022) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementrian Agama Lebak Banten. Begitupula dalam jurnal Ni Putu Desi Paramitha Laksmi (2021) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.

### **2.3.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai**

Karakteristik pekerjaan merupakan sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari keragaman keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Maka, karakteristik pekerjaan yang baik dalam sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja karena didalam karakteristik pekerjaan dibedakan dalam sifat-sifat pekerjaan secara lebih khusus, kemudian disusun dari mulai design pekerjaan selanjutnya berdasarkan kebutuhan dan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diemban sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai akan lebih berfokus pada karakteristik pekerjaan yang ditetapkan. Artinya semakin baik karakteristik pekerjaan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

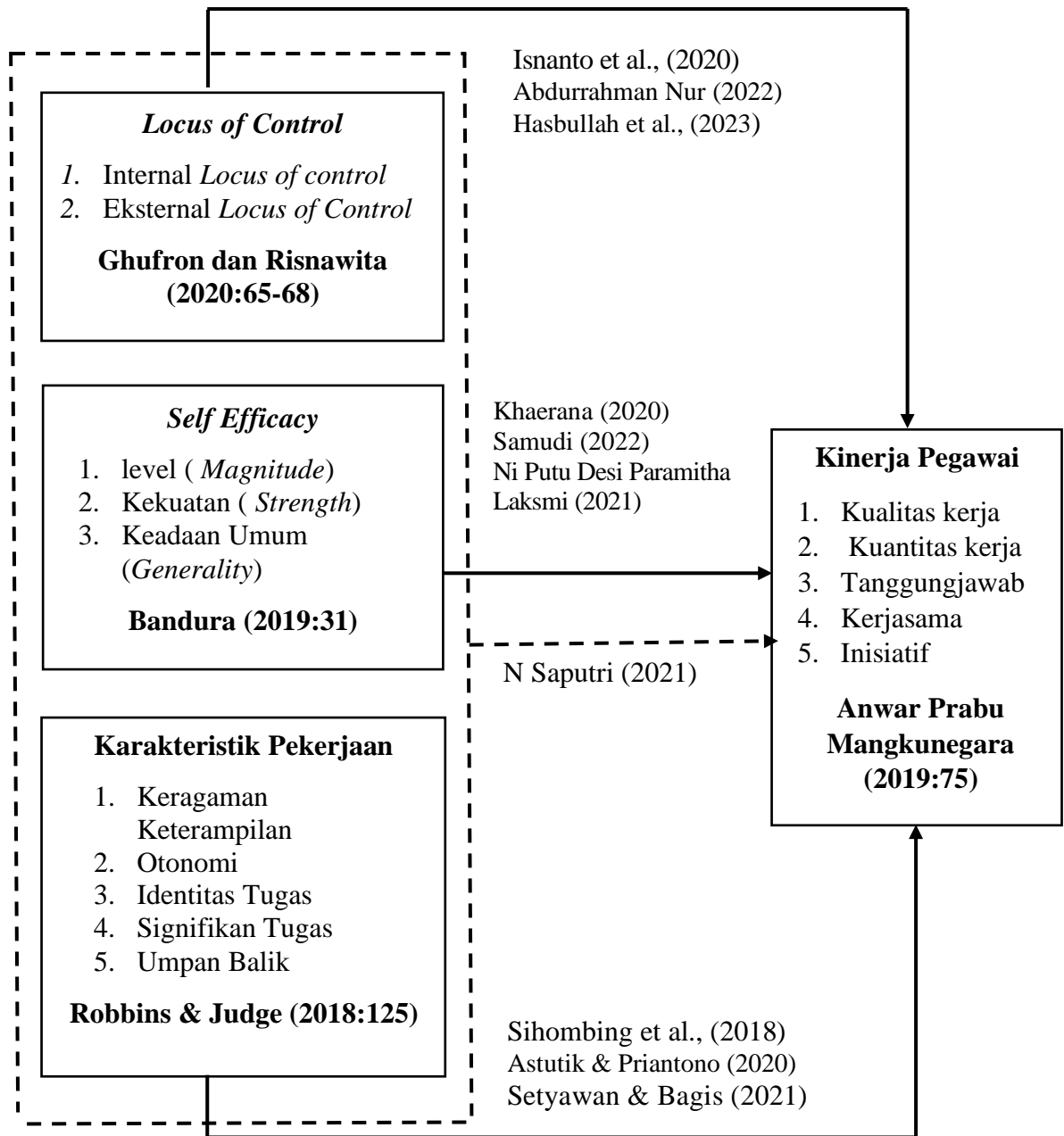
Hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kinerja diperkuat dalam penelitian yang dilakukan Sihombing et al., (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Astutik & Priantono (2020) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. Selanjutnya diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Setyawan & Bagis (2021) yang menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga.

#### **2.3.4 Pengaruh *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai**

*Locus of Control*, *Self Efficacy* dan Karakteristik Pekerjaan merupakan suatu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki *locus of control* yang baik akan menyadari bahwa setiap keberhasilan berasal dari usahanya sendiri sehingga untuk melakukan pekerjaan lainnya pegawai akan berusaha lebih baik dan sungguh-sungguh maka *locus of control* akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kemudian Pegawai yang memiliki *self efficacy* yang baik bahwa ia dapat melakukan tindakan yang diharapkan mendorongnya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan percaya diri sehingga hasilnya lebih maksimal. Selanjutnya karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari sistem kerja, sehingga dengan sistem kerja yang baik, karakteristik pekerjaan akan semakin meningkat, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh N Saputri (2021) menunjukkan bahwa *self efficacy* dan karakteristik pekerjaan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Satria Banyumas. Sedangkan Internal *locus of control* dan eksternal *locus of control* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat disimpulkan paradigma penelitian mengenai peranan *locus of control*, *self efficacy* dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai yang digambarkan pada paradigma sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**  
 Sumber: Pengolahan data oleh peneliti (2023)

Keterangan:

—————> = Pengaruh Secara Parsial

- - - - -> = Pengaruh Secara Simultan

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran maka penulis memaparkan hipotesis sebagai berikut :

### 1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai.

### 2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai
- b. Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai
- c. Terdapat pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai