

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik dan masalah-masalah penelitian dan mengemukakan beberapa teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian. Pustaka yang akan dibahas yaitu mengenai *self efficacy*, *locus of control*, dan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis menggunakan beberapa referensi jurnal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga menggunakan hasil penelitian yang dianggap relevan.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu dijelaskan apa itu manajemen. Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber ekonomi (faktor produksi) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan ditentukan oleh perusahaan sebelumnya. Agar pengertian manajemen ini lebih jelas berikut beberapa pengertian menurut para ahli:

Menurut Robbins dan Coulter (2018:1) mengemukakan pendapat bahwa:

“Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively. We already know

that coordinating and overseeing the work of others is what distinguishes a managerial position from a nonmanagerial one”.

Menurut Afandi (2018:1) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).”

Menurut 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.”

Griffin (2019:10) mengemukakan pendapat bahwa:

“Management: A set of activities (including planning and decision making, organizing, leading, and controlling) directed at an organization’s resources (human, financial, physical, and information), with the aim of achieving organizational goals in a efficient and effective manner.”

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen yang telah disampaikan para ahli bahwa manajemen dapat diartikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia untuk sekarang ini menjadi aset yang sangat begitu penting untuk sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengorganisasian. Manusia adalah kekayaan (aset) yang utama didalam organisasi, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Peran sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya telah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa:

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

Menurut Leslie, Ibrahim dan Lloyd (2019:1) mengemukakan pendapat bahwa:

“Human resource management encompasses those activities designed to provide for and coordinate the human resource of an organization. The human resources of an organization represent one of its largest investment.”

Menurut R. Wayne Mondy & Joseph J. Martocchio (2019:26) menyatakan bahwa:

“Human resource management is the process of acquiring, training, appraising and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”.

Menurut pendapat dari John Bratton & Jeff Gold (2022:4) menyatakan bahwa:

“Human resource management is concerned with managing work and the employment relationship”.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu cara dalam mencapai suatu tujuan dengan cara menggerakkan orang lain dengan melalui beberapa langkah seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang baik. Selain itu juga disertai dengan berbagai cara dalam menjaga, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:21) meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

Perencanaan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*).

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah suatu kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerja saat ini dan dimasa mendatang oleh para manajer profesional.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan dari perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil sesuai dengan prestasi kerjanya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sama sampai waktu pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan instansi pemerintahan dan norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Dengan pemberhentian berakhirnya sudah keterkaitan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Larasati (2018:10) ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar perusahaan atau organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif nya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasioanl adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.3 *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan *self efficacy* yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. *Self efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura pada tahun 1991. *Self efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy pada dasarnya adalah keyakinan bahwa seorang individu dapat menguasai situasi, memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan dan menghasilkan berbagai hal positif. Berikut beberapa pengertian menurut para ahli:

Menurut McShane dan Von Glinow (2020:45) mengatakan:

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

Menurut Robbins and Judge (2020) mengatakan bahwa:

“Self Efficacy is also an individual’s belief that he is capable of carrying out a task”.

Menurut pendapat Pervin and John (2020) mengemukakan bahwa:

“Self Efficacy has the meaning of a person’s belief in their ability to organize and carry out actions to achieve a goal, where the individual or person believes they are able to face all kinds of difficulties and are able to predict how much effort they will need to achieve that goal”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat diketahui bahwa *self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki seseorang dapat menguasai situasi, memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan untuk mencapai hasil tertentu. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan memiliki potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya sehingga dapat mengatasi suatu hambatan dan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diharapkannya dibandingkan dengan orang yang memiliki efikasi diri yang rendah.

2.1.3.2 Fungsi *Self Efficacy*

Efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktifitas individu. Bandura (2009) menjelaskan tentang fungsi *self efficacy* atau efikasi diri, yakni:

- a. Fungsi Kognitif, Bandura menyatakan bahwa pengaruh *self efficacy* pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. *Self efficacy* yang kuat akan mempengaruhi upaya seseorang untuk mencapai tujuan pribadinya.
- b. Fungsi Motivasi, sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya dan menuntun tindakan-tindakan yang menimbulkan keyakinan yang dilandasi oleh pemikiran tentang masa depan.
- c. Fungsi Sikap, *self efficacy* meningkatkan kemampuan individu dalam mengatasi besarnya stress dan depresi yang dialami pada situasi yang sulit dan menekan.
- d. Fungsi Selektif, *self efficacy* akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa terdapat empat fungsi *self efficacy* yakni fungsi kognitif, fungsi motivasi, fungsi sikap dan fungsi selektif dimana keempatnya dapat menjadi gambaran bagaimana *self efficacy* dapat mempengaruhi individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan dan harapan yang dibuat.

2.1.3.3 Sumber *Self Efficacy*

Self efficacy dapat memungkinkan munculnya keyakinan diri dalam individu yang dapat menolong dalam melakukan aktifitas sehingga dapat menghilangkan hambatan dan halangan apapun. Menurut Bandura dalam Robbins & Judge (2017:140) 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 marketing*)

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 disaat 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*)

Seseorang 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. Meskipun sumber keempat ini adalah faktor pemicu terkecil, namun orang mampu mengatasi berbagai pemicu sensasi emosional umumnya memiliki *self efficacy* yang tinggi. Bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa sumber pertama, yakni pengalaman pemenuhan kinerja, menghasilkan efikasi diri yang paling tinggi (besar), kuat, dan luas.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Bandura (2017) diatas, *self efficacy* bisa diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan dengan menggunakan salah satu atau gabungan dari keempat sumbernya. Sumber yang paling berpengaruh menunjukkan yaitu sumber pertama, yakni pengalaman pemenuhan kinerja, menghasilkan efikasi diri yang paling tinggi (besar), kuat, dan luas.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2009:42) membagi dimensi *self efficacy* menjadi tiga dimensi yaitu *Magnitude*, *generality*, dan *strength*.

1. Dimensi *Magnitude*

Dimensi ini berhubungan 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. Seseorang akan cenderung melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk

dilaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diperkirakan masih dalam batas kemampuannya. Semakin tinggi taraf kesulitan tugas, maka semakin lemah keyakinan yang dirasakan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Biasanya seseorang akan terlebih dahulu mencoba tugas yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tugas yang berada di luar batas kemampuannya.

2. Dimensi *Generality*

Generality merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan seseorang pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya. Maksudnya, seseorang dapat menyatakan dirinya memiliki *self efficacy* yang tinggi pada bidang atau tugas yang luas atau hanya pada bidang tertentu saja. Contohnya seperti seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tentu dapat menyelesaikan tugas dalam beberapa bidang sekaligus. Berbeda dengan individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah, cenderung akan menyelesaikan tugasnya dalam sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugasnya. Misalnya, seorang karyawan yakin akan kemampuannya pada bagian *quality control* tetapi tidak yakin akan kemampuannya pada bagian keuangan.

3. Dimensi *Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan seseorang dalam pemenuhan tugasnya. Seseorang 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 seseorang, sedangkan seseorang yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam usaha untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi *magnitude*, yaitu semakin tinggi tingkat kesulitan tugas, maka semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

Adapun indikator *self efficacy* mengacu pada 3 dimensi tersebut yaitu dimensi *magnitude*, *generality*, dan dimensi *strength*. Brown (2019) merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, seseorang yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, dimana seseorang tersebut menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, seseorang mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun adanya usaha yang keras dari seseorang untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

4. Yakin bawa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Seseorang mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit (spesifik). Seseorang yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.
6. Yakin bahwa dirinya dapat menghadapi segala tingkat kesulitan tugas. Seseorang yakin bahwa setiap tugas atau pekerjaan pasti memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda, sehingga seseorang dapat siap dan menanamkan keyakinan pada diri untuk bisa lebih serius dan lebih mantap dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, semakin sulit suatu pekerjaan maka ia pun semakin lebih serius dalam mengerjakannya.

2.1.4 *Locus of Control*

Locus of Control menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (*action*) dengan akibat atau 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 apapun yang terjadi pada dirinya sendiri. Sedangkan eksternal adalah seseorang memiliki keyakinan bahwa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan.

2.1.4.1 Pengertian *Locus of Control*

Locus of Control merupakan sebuah konsep psikologi mengenai keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi mereka. Berikut beberapa pengertian *locus of control* menurut para ahli:

Menurut 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”.

Menurut Kreitner dan Kinicki (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”.

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

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa *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 di dalam hidupnya disebabkan oleh kendali 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 singkatnya, *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.

2.1.4.2 Faktor-Faktor *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 karyawan tidak akan merasa canggung, 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 kematangan usianya, biasanya semakin matang usia maka 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.

2.1.4.3 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* secara eksternal dan internal. Adapun manfaat yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan 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.

2.1.4.4 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.

Indikator dari internal *locus of control* ini 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*

- 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

2.1.5 Kinerja

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian atau hasil dari 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 atau target.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan keberhasilan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja instansi. Sedangkan kinerja pegawai merupakan keseluruhan hasil kerja organisasi atau instansi. Sedangkan kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Berikut adalah beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli:

Menurut George dalam Supomo dan Nurhayati (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”.

Menurut Dessler (2018:13) mengemukakan bahwa:

“the willingness of a person to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results”.

Menurut Franceschini, et al (2019:133) menyatakan bahwa:

“Performance is the output of a program that is run with indicators that can show the type or level of program activities carried out (processes), direct product and service provided by a program (outputs), and/or the results of these product and services (outcomes)”.

Menurut 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 karyawan diatas maka dapat diketahui bahwa definisi kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut 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, karyawan 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 karyawan 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 karyawan 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.

2.1.5.3 Tujuan dan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia. Kasmir (2018:183) mengemukakan bahwa tujuan evaluasi kinerja 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 sedang dijalani.
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 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 uraian diatas maka dapat diketahui bahwa kegunaan penilaian kinerja karyawan untuk menilai prestasi kerja (*job performance*) karyawan yang dapat diketahui kinerja seorang karyawan memiliki kekurangan dan kelebihan. Apabila *job*

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

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut 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 ini 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 masing-masing pegawai. 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 vertical dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga

membuat hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama ini diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu jalinan kerja sama dan kekompakan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota organisasi 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.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa indikator kinerja karyawan 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.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan yang berhubungan dengan *self efficacy*, *locus of control*, dan kinerja karyawan dan beberapa penelitian yang masih memiliki kaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Penelitian terdahulu digunakan untuk hipotesis

atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan dari penelitian. Berikut tabel 2.1 perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Andriyanti, Putri Mariska, dan Diajeng Sekar (2022) Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bandung Forum Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia, Vol. 2 Issue (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Bandung	1. Variabel Efikasi diri 2. Variabel Kinerja	1. Variabel <i>Self Esteem</i> 2. Lokasi, waktu, dan objek penelitian.
2	Citra Dhistia Murti dan Evy Rahman Utami (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, <i>Self Efficacy</i> , dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD) Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia Vol. 5 No. 2 (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel <i>Locus of Control</i> 2. Variabel <i>Self Efficacy</i> 3. Variabel Kinerja	Lokasi, waktu, dan objek penelitian.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Cindy G. Mongdong (2018) Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Coaching</i> , dan <i>Empowerment</i> pada Kinerja Karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana Jurnal EMBA Vol. 2 No. 2 (2018)	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Self Esteem</i> , <i>Coaching</i> , dan <i>Empowerment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	1. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel <i>Self Esteem</i> 2. Variabel <i>Coaching</i> 3. Variabel <i>Empowerment</i> 4. Lokasi, waktu, dan objek penelitian.
4	Hasbullah, dkk (2023) Pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Self Esteem</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Sulawesi Selatan, Barat, dan Tenggara. Jurnal of Management, Vol. 5, No. 1 (2023)	Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	1. Variabel <i>Locus of Control</i> 2. Variabel Kinerja	1. Variabel <i>Self Esteem</i> 2. Variabel Kepuasan Kerja 3. Lokasi, waktu, dan objek penelitian.
5	Khaerana (2020) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sulut Cabang Ranotana. Jurnal Ecoment Global, Vol. 5 No. 1 (2020)	Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel Kinerja	Lokasi, waktu, dan objek penelitian.
6	Hasan & Khaerana (2020) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i>	Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel Kinerja	1. Variabel <i>Self Esteem</i> 2. Lokasi, waktu, dan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo, Vol. 6, No. 2 (2020)	terhadap kinerja pegawai.		objek penelitian.
7	Darmawan, dkk (2021) Pengaruh <i>Locus of Control</i> , kepemimpinan Transformasional dan <i>Spiritual at Work</i> terhadap Kinerja Karyawan PT Bank PAN Indonesia Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam, Vol. 9, No. 1 (2021)	Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel <i>Locus of Control</i> 2. Variabel Kinerja	1. Variabel Kepemimpinan Transformasional 2. Variabel <i>Spiritual at Work</i> 3. Lokasi, waktu, dan objek penelitian.
8	Ni Putu (2021) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol. 2 No. 2 (2021)	Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel Kinerja	1. Variabel Komitmen Organisasi 2. Lokasi, waktu, dan objek penelitian.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	Made & Kusuma (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, <i>Locus of Control</i> , Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Jurnal Inovasi Penelitian, Vol. 2 No 1: Juni 2021	Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa <i>locus of control</i> berpengaruh negative dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.	1. Variabel <i>Locus of Control</i> 2. Variabel Kinerja	Lokasi, waktu, dan objek penelitian.
10	Marlina, dkk (2018) <i>The Effect of Competency, Communication and employess Satisfaction on Employee Performance of Bank Sutra Branch of Mona</i> IOSR Journal of Business and Management: Vol. 20, Issue. 4 (2018)	Dalam penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi dan kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Komunikasi 2. Variabel Stress Kerja 3. Variabel Kompetensi 4. Lokasi, waktu, dan objek penelitian.
11	Yusrizal & Kustini (2022) Kontribusi <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. BPR Bank Jombang (Persoda)	Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Jombang (Persoda). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Motivasi Kerja 2. Lokasi, waktu, dan objek penelitian.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal E-Bis (Ekonomi dan Bisnis) Vol. 6	karyawan BPR Bank Jombang (Persoda).		
12	Dimas, dkk (2022) Pengaruh Motivasi, <i>Self Efficacy</i> , dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. Jurnal Values, Vol. 3 No. 2. (2022)	Dalam penelitian ini terdapat hasil motivasi, <i>self efficacy</i> , dan beban kerja memiliki pengaruh positif Dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar.	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Motivasi 2. Variabel Beban Kerja 3. Lokasi, waktu, dan objek penelitian
13	Yusnaena dan Salmi (2018) Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Cabang Manado Jurnal Menara Ekonomi, Vol. 4 No. 3 (2018)	Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Locus of Control</i> dengan taraf signifikan $0,043 < 0,05$ berarti bahwa hipotesis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel <i>Locus of Control</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	Lokasi, waktu, dan objek penelitian.
14	Ceska, dkk (2021) <i>Locus of Control Personality of Women Leaders as a Moderator Influencing women Leaders on Employee Performance in the Sharia-Based Banking Industry in Makassar.</i> Budapest International Research and Critics Institute-Journal	Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada insdustri perbankan berbasis Syariah di Makassar.	1. Variabel <i>Locus of Control</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	Lokasi, waktu, dan objek penelitian.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(BIRCI-Journal) Vol. 4 No. 4 (2021)			
15	Ahmad, dkk (2020) <i>The Effect of Locus of Control and Communication Toward Employee Performance</i> Management Sustainable Development Journal Vol. 2 No. 2 (2020)	Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>locus of control</i> dan <i>communication</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Indonesia <i>Representive Office in Bengkulu Province.</i>	1. Variabel <i>Locus of Control</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	Lokasi, waktu, dan objek penelitian.
16	Misbachul & Samsul (2021) <i>The Influence of Work Motivation and Self Efficacy on Employee Performance</i> Jurnal Simki Economic, Vol. 4 Issue 2 (2021)	Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel lainnya berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel <i>Work Motivation</i> 2. Lokasi, waktu, dan objek penelitian.
17	Samudi (2022) Pengaruh <i>Locus of Control, Self Esteem</i> dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT BPR Bank Bantul 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 Efikasi Diri 3. Variabel Kinerja	1. Variabel <i>Self Esteem</i> 2. Lokasi, waktu, dan objek penelitian.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18	Arfah, dkk (2023) Pengaruh <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang Jurnal Ilmiah Edumonika, Vol. 7, No 1 (2023)	Dalam penelitian ini terdapat hasil secara simultan <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel <i>Locus of Control</i> 3. Variabel Kinerja Karyawan	Lokasi, waktu, dan objek penelitian.
19	Mallisa et al., (2022) Effect of Locus of Control and Self Efficacy on Employee Performance of PT Pegadaian (Persero) Jurnal EMBA, Vol. 10 No.4 (2022)	Dalam penelitian ini terdapat hasil Secara simultan locus of control dan self efficacy 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.
20	Noor Ritawaty & Ahmad Maulani (2022) Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Self Efficacy</i> , <i>Locus of Control</i> , dan <i>Empowerment</i> terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 6, No. 1 Tahun 2022	Secara simultan Budaya Organisasi, <i>Self Efficacy</i> , <i>Locus of Control</i> dan <i>Empowerment</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial budaya organisasi dan <i>empowerment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> 2. Kinerja Karyawan	1. Variabel Budaya Organisasi 2. Lokasi, waktu, dan objek penelitian.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
21	Melati & Kharismasyah (2022) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, <i>Locus of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai pada PT BPR Bank Jombang Jurnal Ilmiah Mahasiwa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Universitas Putra Bangsa, Vol. 4 No. 6 (2022)	Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>locus of control</i> dan <i>self efficacy</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	4. Variabel <i>Locus of Control</i> 5. Variabel <i>Self Efficacy</i> 6. Variabel Kinerja	Lokasi, waktu, dan objek penelitian.

Berdasarkan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu di atas, dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

Meskipun banyak peneliti terdahulu yang melakukan penelitian dengan mengangkat judul maupun variabel metode yang diteliti sama, namun penelitian ini menyajikan fenomena informasi baru yang dapat mengembangkan penelitian sebelumnya serta objek dan tempat penelitian yang dilakukan berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Pada sub bab berikutnya peneliti akan memaparkan kerangka pemikiran peneliti yang dibantu oleh teori-teori yang ada di jurnal untuk menjelaskan hubungan antar variabel sehingga dapat dijadikan sebagai acuan bagi penelitian yang dilakukan, namun dengan objek yang berbeda, yaitu pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran mnghubungkan antara variabel *independent* yaitu *Self Efficacy*, *Locus of Control*, terhadap variabel *dependen* Kinerja Karyawan.

2.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Lunenburg (2011:10) *Self Efficacy* merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Rivai dan Basri (2005:50) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil

kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Yusrizal Aminullah dan Kustini Kustini (2022) telah melakukan penelitian di PT. BPR Bank Jombang (Persoda) yang berlokasi di Jombang. Hasil penelitiannya ditemukan bahwa *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Bank Jombang (Persoda).

Khaerana (2020) telah melakukan penelitian di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) yang berlokasi di Kabupaten Lawa Timur. Hasil penelitiannya ditemukan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Lawa Timur.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Malissa, dkk (2022) di Hotel Gran Puri Manado yang berlokasi di Manado. Hasil penelitiannya ditemukan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasan dan Khaerana (2020) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. Dalam penelitian ini terdapat hasil *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kota Palopo.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka dapat diketahui bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Maka, apabila karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi maka karyawan tersebut dapat bekerja secara optimal karena karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi ia

mampu mengontrol dirinya dari situasi apapun yang ia hadapi dan bertanggung jawab dari setiap pekerjaannya.

2.2.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Locus of Control menurut Wasesa dan Ashal (2018) adalah menentukan tingkat sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *locus of control* seperti penelitian yang dilakukan oleh Supar Wasesa dan Farid Fathony Ashal dimana karyawan memiliki *locus of control* yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja karena karyawan tersebut selalu berusaha dalam bekerja dan memiliki inisiatif menjalankan tugas yang dibebankan organisasi.

Adapun penelitian dari Yusnaena dan Salmi Hayati (2018) telah melakukan penelitiannya di Bank Syariah Mandiri KC Padang. Hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis penelitian tersebut *locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ceska, dkk (2021) yang melakukan penelitian di Industri Perbankan berbasis Syariah di Makassar. Hasil penelitian tersebut terdapat hasil *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Perbankan berbasis Syariah di Makassar.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasbullah, dkk (2022) yang melakukan penelitian di Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Sulawesi Selatan, Barat, dan Tenggara menunjukkan hasil penelitian *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa penelitian terdahulu diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena pegawai mampu memperdayakan *Locus of Control* yang baik sehingga terciptanya kondisi kerja yang kompetitif yang membuat karyawan selalu berusaha untuk selalu menghadapi dan menyelesaikan masalah pekerjaannya dengan baik.

2.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy dan *locus of control* merupakan sifat penting diperdayakan dengan baik salam diri seseorang. Dengan adanya *self efficacy* yang tinggi dan *locus of control* yang diperdayakan dengan baik, 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 yang telah diteliti sebelumnya oleh Arfah, dkk (2023) pada karyawan CU Horas Tebing Tinggi menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

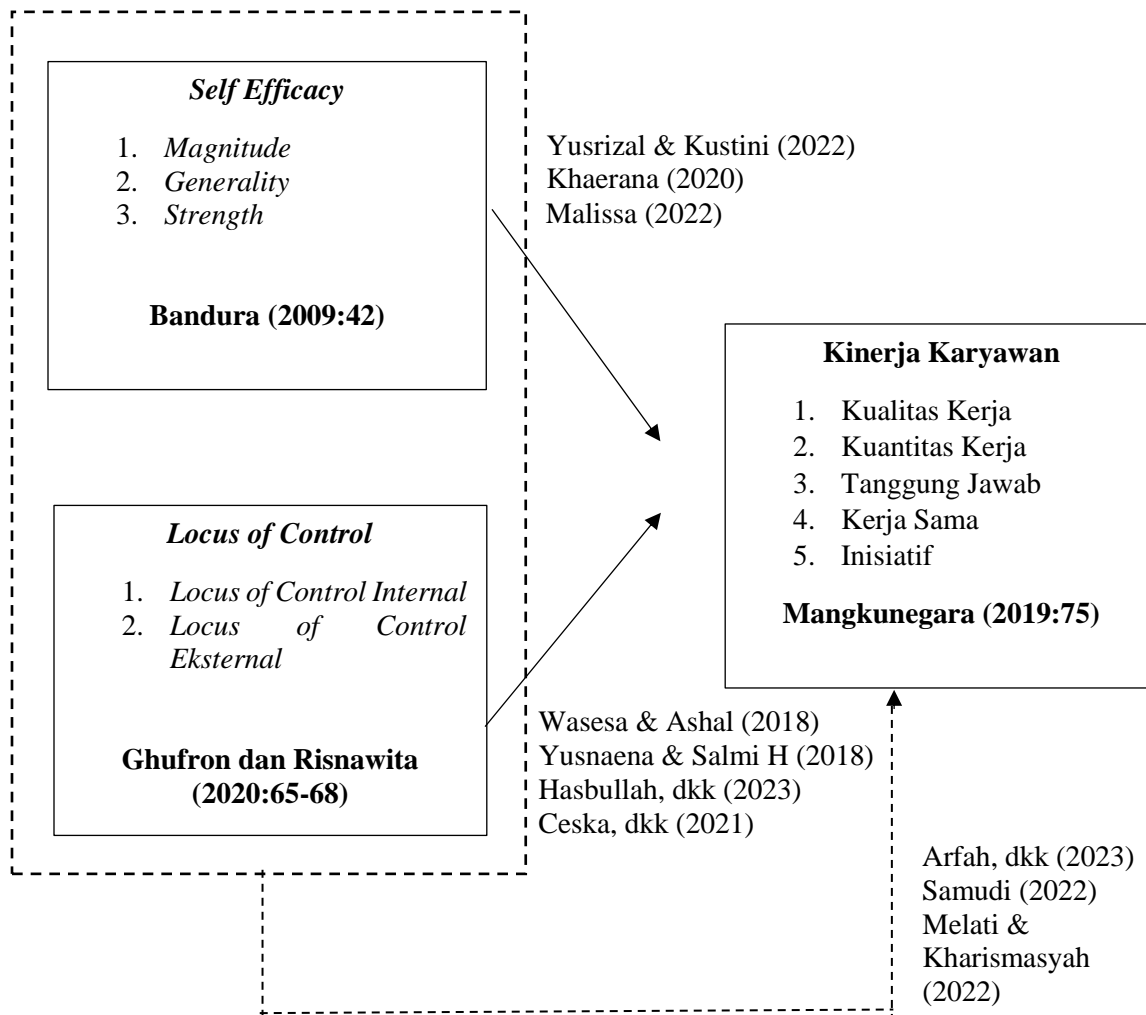
Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pulungan dan Rivai (2021) pada PT. Semenpadang yang menunjukkan bahwa *Self Efficacy* atau efikasi diri dan *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semenpadang.

Samudi (2022) yang melakukan penelitian pada karyawan Kementerian Agama Lebak Banten menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Melati dan Kharismasyah (2022) yang melakukan penelitian pada karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga menunjukkan bahwa terdapat hasil secara simultan *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Battu dan Susanto (2022) pada karyawan magang mahasiswa Universitas MNC menunjukkan bahwa terdapat hasil secara simultan *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penulis mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu. Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan: (_____) Parsial

(_ _ _ _) Simultan

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

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

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

- b. Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

