

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka pada dasarnya membahas teori-teori, gagasan, dan konsep yang dihubungkan satu sama lain melalui hipotesis tentang hubungan yang diharapkan. Skripsi ini akan menjelaskan mengenai teori-teori yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang dihadapi. dengan menyesuaikan permasalahan yang dianggap dalam penelitian ini yaitu *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap *Employee Performance*. Adanya landasan teori ini merupakan ciri bahwa dalam penelitian ini merupakan penelitian secara ilmiah dalam mendapatkan data. Dalam kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh pada teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang sedang terjadi. Teori-teori yang dipilih dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah sesuai dari para ahli.

Grand Theory dalam penelitian ini adalah manajemen di mana memuat pengertian manajemen, unsur-unsur manajemen, dan fungsi manajemen. *Middle Theory* dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, dimana memuat pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi sumber daya manusia, dan tujuan sumber daya manusia. *Applied Theory* atau yang disebut sebagai teori yang diaplikasikan dalam penelitian adalah *self efficacy*, *locus of control*, dan *employee performance*.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas satu dengan aktivitas lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya dalam hal mengelola orang-orang yang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Manajemen yang baik adalah hasil dari pikiran dan karya manusia, sekalipun manusia didukung oleh peralatan dan keuangan yang memadai, tetapi yang menentukan apakah pengelolaan yang baik atau buruk adalah cara berpikir dan bertindak.

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan sebuah Ilmu dan seni mengelola proses penggunaan orang dan sumber daya lainnya dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai manajemen. manajemen merupakan salah satu komponen kunci dalam kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai efektivitas dan memenuhi target perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, manajemen sangatlah penting. Dengan demikian, manajemen dapat dianggap sebagai seni dan ilmu. Sebagai suatu bentuk seni, manajemen mengacu pada kemampuan batin seseorang untuk menunjukkan bagaimana menerapkan pengetahuan sekaligus mampu mengelola sesuatu. Oleh karena itu, memiliki manajemen yang kompeten adalah suatu keharusan bagi setiap organisasi atau bisnis, karena memainkan peran penting dalam membawa perubahan dan mewujudkan tujuan organisasi.

Berikut beberapa definisi “manajemen” dari berbagai ahli, khususnya sebagai berikut:

Pendapat Bright et.,al (2019) mengemukakan bahwa:”*Management is the process of planning, organizing, directing, and controlling the activities of employees in combination with other resources to accomplish organizational goals*”. Hal tersebut menyatakan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas para karyawan dalam kombinasi dengan sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, Mary Parker Follet (dalam Susan, 2019: 953) mendefinisikan bahwa:

“Manajemen dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain (*The art of getting done through people*), definisi ini mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer.”

Pendapat lain yang dikemukakan Arraniri et al (2021:3) bahwa :

“Manajemen adalah ungkapan luas yang mencakup berbagai aspek organisasi, tetapi memiliki berbagai aplikasi. penyatuan orang dan sumber daya lainnya untuk tujuan mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya di bawah struktur bisnis dan otoritas terpusat disebut sebagai organisasi”

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk pencapaian tujuan bersama. Sehingga manajemen dapat dikatakan sebagai suatu ilmu pengetahuan

yang sistematis agar dapat memahami sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain dalam cakupan yang luas.

2.1.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Erni & Kuniawan (2018:8) menjelaskan 4 fungsi manajemen yang meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*).

Proses yang meliputi penentuan tujuan, penetapan strategi-strategi untuk pencapaian tujuan, dan pengembangan serangkaian rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasi kegiatan-kegiatan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*).

Proses ini meliputi pengaturan dan penentuan pekerjaan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sebelumnya telah direncanakan dan dirancang dalam struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem organisasi dan lingkungan yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

3. Penggerakan (*Actuating*).

Suatu pelaksanaan untuk menjalankan, atau menggerakkan anggota, dan mendorong yang tidak lain merupakan upaya mewujudkan rencana menjadi realisasi melalui berbagai pengarahan dan motivasi supaya anggota atau karyawan tersebut dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaannya secara optimal.

4. Pengendalian (*Controlling*).

Proses yang dilakukan untuk mengawasi dan mengevaluasi agar fungsi manajemen berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam fungsi mengatur, manajer harus terus memonitoring perkembangan performa terhadap tujuan perusahaan untuk mengetahui seberapa efektifkah manajemen yang sudah dijalankan untuk kemudian dievaluasi kembali

2.1.1.4. Unsur-unsur Manajemen

Setiap organisasi harus memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik dan harmoni. Peranan unsur ini terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen, dimana apabila salah satu diantaranya tidak ada atau tidak berfungsi dengan baik, maka akan berdampak pada taraf pencapaian tujuan organisasi. Berikut Unsur-unsur manajemen menurut Firmansyah & Mahardika (2018:4):

1. Manusia (*Man*).

Manusia pada elemen ini merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, artinya sumber daya manusia yang sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

2. Uang (*Money*).

Uang merupakan alat tukar dan alat pengukuran nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan

karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3. Material (*Materials*).

Material merupakan bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/material-material sebagai salah satu sarana. Sebab material dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa material tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

4. Mesin (*Machines*).

Penggunaan mesin dalam proses produksi adalah hal yang mutlak. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. Metode (*Methods*).

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan kegiatan agar diperoleh hasil yang berkualitas, efektif dan efisien. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tempat memasarkan produk atau jasa. Bagi organisasi yang bergerak di bidang industri yang motifnya adalah keuntungan, maka pasar merupakan unsur manajemen yang penting. Dengan adanya pasar, maka produk yang diproduksinya dapat terjual dengan sukses.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan penggunaan manusia dalam melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tingkat yang maksimal dalam mewujudkan tujuan dari suatu organisasi, sehingga sumber daya manusia, manusia merupakan aset (kekayaan) utama yang harus dijaga dengan baik.

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang khusus yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia bisa disebut juga sebagai bidang ilmu yang mengembangkan unsur manusia atau man. Definisi manajemen yang Afandi (2018:3) bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.” Pendapat lain dari Robbins dan Coutler (2018:2) menyatakan bahwa:

“Human resource managements means the policies and practices one needs to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appaising”. Yang memiliki arti kurang lebih manajemen sumber daya manusia berarti kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk, merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan menilai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melakukan serangkaian proses mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia guna dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien dengan adanya keterlibatan sumber daya manusia dari organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pernyataan Menurut Hasibuan (2019: 22) bahwa fungsi Manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi dua fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional. Berikut penjelasan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integritas dan bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

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

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan 33 perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, yang terdiri dari :

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Analisa jabatan
3. Penarikan pegawai
4. Penetapan kerja
5. Orientasi kerja

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang, yaitu terdiri dari :

1. Pendidikan dan pelatihan
2. Pengembangan karier
3. Penilaian prestasi kerja
4. Sikap

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang terdiri dari :

1. Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/insentif
2. Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*) dan pelayanan/kesejahteraan (*service*)

d. Pengintegrasian (*Integration*)

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

1. Kebutuhan karyawan
2. Motivasi kerja
3. Keputusan kerja

4. Disiplin kerja

5. Prestasi kerja

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun, pemeliharaan mencakup :

1. Komunikasi kerja

2. Kesejahteraan dan keselamatan kerja

3. Pengendalian konflik kerja

4. Konseling kerja

f. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian dapat disebabkan keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka penulis telah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia baik yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan fungsifungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalahmasalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.2.3. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Herman Sofyandi (2018:11) mengemukakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Organisasi

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

2. Tujuan Fungsional

Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditunjukkan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi

4. Tujuan Personal

Tujuan Personal. Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan poin-poin yang telah diuraikan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa setiap organisasi sudah menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber

daya manusia. Tujuan dari sumber daya manusia umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi tersebut

2.1.3 *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan istilah dalam psikologi, yaitu penilaian individu terhadap kemampuan untuk mengorganisasikan dan melaksanakan sejumlah tingkah laku yang sesuai dengan unjuk kerja. *Self efficacy* terdiri dari kata “*self*” yang diartikan sebagai unsur struktur kepribadian, dan “*efficacy*” yang berarti penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang dipersyaratkan atau ditentukan. *Self efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi.

2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan Tindakan yang diharapkan. *Self Efficacy* berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai). Sedangkan *self efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri. Adapun para ahli mengkaji makna dari *self efficacy* yaitu sebagai berikut: Menurut Ary, I. R., & Sriartha A. A. A. (2019) mengemukakan bahwa :“*Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia.” Pendapat tersebut selaras dengan yang dike mukakan Hasanah et al.

(2019:522) bahwa: “*Self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.” Sedangkan Bandura (2021:296) mengemukakan bahwa:

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

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang akan kemampuan yang ada pada dirinya dalam hal menjalankan tugas tertentu dan mengatasi hambatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap dirinya dalam melakukan tindakan yang tepat dalam kondisi tertentu

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Berdasarkan Bandura dalam A.Yunita (2021:13) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada individu yaitu sebagai berikut:

a. Budaya

Budaya mempengaruhi efikasi diri melalui nilai (*value*), kepercayaan (*believe*), dan proses pengaturan diri (*self regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan efikasi diri.

b. *Gender*

Perbedaan gender juga dapat berpengaruh terhadap efikasi diri ia menyatakan bahwa wanita memiliki efikasi yang lebih tinggi untuk mengelola perannya dibandingkan pria, karena wanita selain menjadi ibu rumah tangga juga menjadi wanita karier dari pada pria yang hanya bekerja.

c. Sifat dari Tugas yang Dihadapi

Besarnya kesulitan tugas yang diterima oleh individu akan mempengaruhi penilaian kemampuan individu tersebut. Semakin kompleks tugas, semakin individu meremehkan kapasitasnya.

d. Insentif Eksternal

Salah satu faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah pemberian insentif, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain akan merefleksikan keberhasilan seseorang dalam sebuah pekerjaan.

e. Status dan Peran Individu dalam Lingkungan

Individu yang memiliki status sosial lebih tinggi akan memperoleh kontrol yang besar sehingga akan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi. Begitu juga sebaliknya individu yang lebih rendah status sosialnya cenderung akan memiliki tingkat efikasi diri yang rendah.

f. Kemampuan Diri

Informasi individu bisa mempengaruhi efikasi diri seseorang. Individu yang menerima informasi positif mengenai dirinya itu berarti individu tersebut memiliki efikasi diri yang tinggi, dan juga individu menerima

informasi negatif mengenai dirinya itu berarti efikasi diri yang dimilikinya rendah.

2.1.3.3 Sumber *Self Efficacy*

Robbins & Judge (2018:140) mengemukakan bahwa sumber utama untuk meningkatkan *self efficacy* adalah sebagai berikut:

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 modelling*)

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.

2.1.3.4 Peranan *Self Efficacy*

Kemampuan diri akan memengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan. Bandura dalam Lianto (2019:59) mengatakan bahwa *self efficacy* yang terbentuk cenderung akan menetap dan tidak mudah berubah, kekuatan *self*

efficacy akan menjadi penentu perilaku. Berikut adalah peranan dari terciptanya *self efficacy*.

1. Menentukan pemilihan perilaku

Menentukan pemilihan perilaku maka Individu akan cenderung memilih melakukan tugas di mana ia merasa memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk menjalankannya, alih-alih tugas lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* menjadi pemicu munculnya suatu perilaku.

2. Menentukan besarnya upaya dan daya juang terhadap hambatan

Bandura berpendapat bahwa *self efficacy* menentukan kekuatan dan daya tahan individu dalam mengatasi hambatan dan situasi yang tidak menyenangkan. *Self efficacy* yang tinggi akan menurunkan kecemasan tentang kemampuan menyelesaikan tugas sehingga individu akan lebih tabah ketika mengalami hambatan dalam menjalankan tugasnya. Upayanya pun akan lebih banyak dikerahkan karena keyakinan bahwa usahanya tidak akan sia-sia.

3. Menentukan cara pikir dan reaksi emosional

Individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung menganggap dirinya tidak akan mampu menghadapi tantangan pekerjaannya. Dalam menjalankan tugasnya, mereka cenderung membesar-besarkan masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada kenyataannya. Mereka lebih sering merasa pesimis, mudah putus asa, dan tertekan. Sebaliknya, orang dengan *self efficacy* yang tinggi akan menganggap

tugas-tugas beratnya sebagai tantangan yang menarik untuk di atasi. Pikiran dan perasaannya lebih terbuka untuk menemukan solusi bagi permasalahan yang dihadapi.

4. Prediksi perilaku yang muncul

Orang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih berminat melibatkan diri dalam aktivitas organisasi. Interaksinya dengan lingkungan kerja lebih intensif. Dalam kerja sama tim, mereka lebih kreatif menemukan berbagai solusi dan ikhlas bekerja keras karena keyakinan yang tinggi tentang kemampuannya. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung lebih tertutup dan kurang terlibat dalam kerja sama tim karena persepsi mereka tentang masalah dan kesulitan lebih besar ketimbang peluang untuk mengubah keadaan.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Bandura (2021:296) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dalam *self efficacy* yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength* yang secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Tingkat kesulitan (*Magnitude*)

Dimensi ini terkait dengan kesulitan tugas. Pada tugas yang mudah dan sederhana, *self efficacy* seseorang akan tinggi, sedangkan pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi, *self efficacy* akan rendah. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesulitannya sesuai dengan kemampuannya. Dimensi ini

memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Berikut adalah indikator magnitude :

- a. Yakin akan kemampuan dapat menyelesaikan tugas
- b. Yakin dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas

2. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil yang sesuai harapan seseorang. *Self efficacy* menjadi dasar untuk melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun. Berikut adalah indikator dimensi strength:

- a. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun
- b. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

3. Luas Bidang Perilaku (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugas, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Berikut adalah indikator dari dimensi generality:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit

2.1.4 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. Setiap individu memiliki sudut pandang yang berbeda terhadap segala sesuatu yang terjadi di dalam dirinya. *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. *Locus of control* internal akan membuat individu merasa usaha yang dilakukannya dapat memengaruhi hal yang akan dicapai, sedangkan eksternal adalah seseorang memiliki keyakinan bahwa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan 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 ini beberapa pendapat menurut para ahli: 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” yang artinya : *“Locus of*

Control adalah sejauh mana individu yakin bahwa mereka mampu mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka sendiri”

Pendapat menurut Sari (2018) menyatakan bahwa :

“*Locus of control* merupakan bagaimana cara pandang seseorang bahwa perilaku pada dirinya sebagai bentuk berhubungan pada orang lain ataupun lingkungannya, dan juga sebagai keyakinan pada sumber yang menentukan perilakunya.”

Selain itu, Indriasari & Angreany (2019) menyatakan bahwa :

“*Locus of Control* adalah sebagai cerminan dari kecenderungan seseorang untuk percaya bahwasanya diri sendiri yang dapat mengendalikan peristiwa dalam hidupnya ataupun kendali luar”

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Locus of control* adalah sejauh mana tingkat keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengontrol sumber penyebab peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya baik kesuksesan ataupun kegagalan. Individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada kehidupannya (faktor internal *Locus of control*). Atau individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti pengaruh orang lain, keberuntungan, nasib dan kesempatan (faktor eksternal *Locus of control*).

2.1.4.2 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

Social 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 bahwa dimana dari dua dimensi *locus of control* akan memberikan manfaat yang berbeda jika hanya dimiliki salah satunya. Tetapi akan menjadi suatu kesinambungan yang *balance* apabila individu memiliki *locus of control* 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.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator *Locus of Control*

Menurut Robbins & Judge (2018:293) dimensi dan indikator *locus of control* adalah sebagai berikut:

1. Internal *Locus of Control*

Individu yang percaya bahwa mereka yang memegang kendali atas dirinya.

Dan 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

2.1.5 *Employee Performance*

Employee Performance atau kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik / material maupun non-fisik / non material. *Employee Performance* merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, dengan adanya *employee performance* yang baik pada suatu perusahaan maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan karena hal ini yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.5.1 Pengertian *Employee Performance*

Performance adalah suatu tingkat capaian atau sebuah hasil kerja dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari Perusahaan. Keberhasilan Perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja karyawan, semakin baik pula kinerja Perusahaan tersebut. Berikut ini merupakan pengertian kinerja karyawan berdasarkan beberapa ahli :

Dessler (2019:329) mengemukakan bahwa :

“Employee performance is an individual’s willingness to carry out activities or work in accordance with their responsibilities” yang artinya bahwa “Kinerja karyawan merupakan kesediaan individu untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.”

Wijaya et., al (2022) mendefinisikan bahwa :

“Employee Performance merupakan perilaku yang ditampilkan karyawan di tempat kerja yang memberikan hasil yang diinginkan oleh organisasi mengenai kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan waktu kerja”.

Pendapat lain menurut George R. Terry (2018:13) menyatakan 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”.

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan dalam Upaya pencapaian tujuan perusahaan. Hasil kerja tersebut dicapai dengan tidak melanggar hukum dan tentu tidak bertentangan dengan etika serta moral.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Performance*

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Kasmir (2019:189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian

maka dapat semakin cepat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian yaitu kebiasaan, sifat, karakter yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain.

5. Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat secara internal maupun eksternal, maka karyawan cenderung akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Motivasi

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Motivasi dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu ketaatan terhadap kebijakan yang ada di suatu organisasi

2.1.5.3 Tujuan dan Sasaran *Performance*

Tujuan penilaian *employee performance* berdasarkan pernyataan Veithzal Rivai (2019:552) pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja.

2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui Tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji Istimewa dan insentif uang.
6. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan Kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
7. Pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambol inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja jadi lebih baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah
13. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

Berdasarkan poin-poin yang telah disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja yaitu untuk tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan secara maksimal dan cara menanggulangi permasalahan yang

dihadapi oleh setiap individu atau perusahaan agar memiliki tanggung jawab dan memiliki prestasi dalam bekerja sehingga mendapatkan solusi dari permasalahan yang sedang di hadapi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator *Employee Performance*

Employee Performance dapat mempengaruhi kegiatan suatu perusahaan, semakin baik kinerja maka akan mempengaruhi perkembangan perusahaan tersebut. Dessler (2019:329) mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. *Work Quality*

Work Quality atau kualitas kerja adalah sesuatu hal yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Kehandalan

2. *Productivity*

Productivity atau produktivitas merupakan perbandingan antara barang atau jasa yang merupakan hasil dari pada kerja karyawan dengan keseluruhan sumber daya yang ada. Indikator dari *productivity* antara lain :

- a. Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu

3. *Knowledge about the job*

Knowledge about the job atau pengetahuan tentang pekerjaan merujuk pada pemahaman yang dimiliki oleh seorang individu tentang tugas-tugas, tanggung jawab, prosedur, dan aspek lain yang terkait dengan peran atau pekerjaan yang mereka lakukan. Indikator dari *knowledge about the job* antara lain:

- a. Pengetahuan informasi
- b. Keterampilan yang dimiliki

4. *Reliability*

Reliabilitas merujuk pada keandalan atau konsistensi suatu karyawan dalam memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan secara berulang.

Indikator dari *reliability* antara lain:

- a. Tingkat partisipasi dalam melaksanakan dan mengerjakan tugas
- b. Tingkat kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan

5. *Availability*

Availability atau ketersediaan adalah segala bentuk dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan dalam waktu yang diperlukan atau diharapkan. Indikator *availability* adalah:

- a. Tepat waktu
- b. Selalu hadir dalam bekerja

6. *Responsibility*

Tanggung jawab atau *responsibility* merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan

para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Indikator dari tanggung jawab antara lain:

- a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil Keputusan
- b. Memanfaatkan sarana dan prasarana

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat enam dimensi kinerja pegawai antara lain *work quality*, *productivity*, *knowledge about the job*, *reliability*, *availability*, dan *responsibility* dengan beberapa indikator.

2.1.6 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 dengan 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
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Annisa & Ginarti (2023) <i>Employee Performance : Self Efficacy and Locus of Control</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Self Efficacy</i> • Variabel <i>Locus of Control</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>https://doi.org/10.35333/5/ijosea.v12i4.181</p> <p><i>International Journal of Social Sciences, Economics and Arts, Vol 12 (2023)</i></p>	<p>terhadap kinerja karyawan</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>locus of control</i> terhadap kinerja pegawai 2) <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Kinerja • Metode pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan menggunakan <i>skala likert</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik <i>purposive sampling</i>
2.	<p>Anam et.,al</p> <p>Pengaruh <i>Locus of Control</i>, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. (HFI) Home Faucets Indonesia</p> <p>https://dx.doi.org/10.37081/ed.v10i3.3837</p> <p><i>Jurnal Education and Development, Vol. 10 No.3</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>locus of control</i>, gaya kepemimpinan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan dan variabel stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: <i>locus of control</i>, gaya kepemimpinan, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Locus of Control</i> • Variabel Kinerja • Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh/sensus • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan penyebaran kuesioner berdasarkan <i>skala likert</i> • Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Gaya Kepemimpinan • Variabel Stres Kerja • Variabel Beban Kerja • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian
3.	<p>Amir Ali Khusk (2019)</p> <p><i>Impact of Locus of Control and Organizational Commitment on</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> dan kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan <i>organizational</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Locus of Control</i> • Variabel Kinerja • Metode pengumpulan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Organizational Commitment</i> • Objek penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>Employee Performance Study of Service Sector, Pakistan</i></p> <p>http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.2660275</p> <p><i>International Journal of Law and Peace Works, Vol. 6, Issue 5</i></p>	<p><i>commitment</i> dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>locus of control</i> terhadap kinerja pegawai 2) <i>Organizational Commitment</i> terhadap kinerja pegawai 	<p>datanya adalah dilakukan dengan penyebaran kuesioner berdasarkan <i>skala likert</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian • Waktu penelitian
4.	<p>Aryoko et.,al (2022)</p> <p>Kepuasan Kerja, <i>Locus of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i>: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Kendaraan Terminal Tbk.</p> <p>http://dx.doi.org/10.30595/jssh.v6i2.14892</p> <p><i>Jurnal Sains Sosial dan Humaniora, Vol. 6 Nomor 2</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan kepuasan kerja, <i>locus of control</i>, dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai 2) <i>Locus of control</i> terhadap kinerja pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Locus of Control</i> • Variabel <i>Self Efficacy</i> • Variabel Kinerja • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan penyebaran kuesioner berdasarkan <i>skala likert</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Kepuasan Kerja • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik <i>purposive sampling</i>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		3) <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja pegawai		
5.	<p>Darmawan et.,al (2022)</p> <p>Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto</p> <p>https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142</p> <p><i>Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 12, Issue 1</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dengan menggunakan uji parsial membuktikan bahwa motivasi dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Motivasi terhadap kinerja pegawai 2) Pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai 3) Pengembangan Karir 4) <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Self Efficacy</i> • Variabel Kinerja • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan penyebaran kuesioner berdasarkan <i>skala likert</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Motivasi • Variabel Pelatihan • Variabel Pengembangan Karir • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik <i>probability sampling</i> dengan pendekatan <i>random sampling</i>. • Penentuan sampel yang digunakan menggunakan rumus <i>Slovin</i>
6.	<p>Dheviest & Riyanto (2020)</p> <p><i>The Influence of Work Discipline, Self Efficacy, and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work Discipline, Self Efficacy</i>, dan <i>Work Environment</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Self Efficacy</i> • Variabel Kinerja • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Work Disciplin</i> • Variabel <i>Work Environment</i> • Objek penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>Departement at PT. Gajah Tunggal Tbk</i></p> <p>https://doi.org/10.3812/4/ijisrt</p> <p><i>International Journal of Innovative Science and Reseach Technology, Vol. 5 Issue 1</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 2) <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja pegawai 3) Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai 	<p>penyebaran kuesioner berdasarkan <i>skala likert</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Penentuan sampel yang digunakan menggunakan rumus <i>Slovin</i>
7.	<p>Fauzan et.,al (2021)</p> <p>Analisis Pengaruh <i>Employee Engagement and Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Heaterindo Teknik</p> <p>http://dx.doi.org/10.15548/maqdis.v6i1.247</p> <p><i>Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Vol. 6 No. 1</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Employee Engagement</i> dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Employee Engangement</i> terhadap kinerja karyawan 2) <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Self Efficacy</i> • Variabel Kinerja • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan penyebaran kuesioner berdasarkan <i>skala likert</i> • Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh/sensus 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Employee Engagement</i> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian
8.	<p>Hermawan & Dicky (2019)</p> <p>Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. X)</p> <p>https://doi.org/10.18196/mabis.v5i1.613</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa eksternal <i>locus of control</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Locus of Control • Variabel Kinerja • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan penyebaran kuesioner 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Kepribadian • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Teknik pengambilan sampling menggunakan metode <i>simple</i>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<i>Jurnal Manajemen & Bisnis, Vol. 5 No.1</i>	<i>Locus of Control</i> terhadap kinerja karyawan	berdasarkan skala likert	random sampling
9.	<p>Husin et al., (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kendari</p> <p>https://doi.org/10.33772/jak.v8i1.63</p> <p><i>Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol.8 No.1</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Locus of Control</i> terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, Secara simultan <i>Locus of Control</i> dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Locus of Control</i> terhadap kinerja pegawai 2) Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Locus of Control</i> • Variabel Kinerja • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan penyebaran kuesioner berdasarkan skala likert 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Kepuasan Kerja • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian
10	<p>Kholiq et., al (2021)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja Karyawan dalam <i>Issue COVID-19</i> di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor</p> <p>http://dx.doi.org/10.29313/v7i1.27128</p> <p><i>Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 7 No.1</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan 2) <i>Self Esteem</i> terhadap kinerja pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Self Efficacy</i> • Variabel Kinerja Karyawan • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan penyebaran kuesioner berdasarkan skala likert • Metode penelitian yang digunakan adalah analisis 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Self Esteem</i> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
			deskriptif dan verifikatif <ul style="list-style-type: none"> • Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh/sensus 	
11	Lengkong et.,al (2020) Stres Kerja dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah https://doi.org/10.322/jp.v1.i3.5142 <i>Jurnal Productivity, Vol. 1 No.3</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara stres kerja dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: 1) Stres kerja terhadap kinerja karyawan 2) <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Self Efficacy</i> • Variabel Kinerja Karyawan • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan penyebaran kuesioner berdasarkan <i>skala likert</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Stres Kerja • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling aksidental.
12	Ramadhan (2022) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Job Satisfaction</i> (Studi Pada Karyawan UD. Karya Jati) https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p685-701 <i>Journal Ilmu Manajemen, Vol, 10 No 2</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> secara parsial berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>locus of control</i> berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Self Efficacy</i> • Variabel <i>Locus of Control</i> • Variabel <i>Employee Performance</i> • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan penyebaran kuesioner berdasarkan <i>skala likert</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Penentuan sampel yang digunakan menggunakan rumus <i>Slovin</i> • Teknik analisis data menggunakan <i>Structural Equation Model Partial</i>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan 2) <i>Locus of Control</i> terhadap kinerja karyawan 		<i>Least Square</i>
13	<p>Ramadhan & Budiono (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Job Satisfaction</i></p> <p>https://doi.org/10.25124/jmi.v11i1.351</p> <p><i>Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 11 No.3</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>, <i>work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: <i>Self efficacy</i> dan <i>work engagement</i> terhadap <i>employee performance</i> melalui <i>job satisfaction</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Self Efficacy</i> • Variabel <i>Employee Performance</i> • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan penyebaran kuesioner berdasarkan <i>skala likert</i> • Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik <i>sampling jenuh/sensus</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Work Engagement</i> • Variabel <i>Job Satisfaction</i> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian
14	<p>Sakti et.,al (2020)</p> <p><i>The Influence of Organizational Communication, Work Motivation, and Self Efficacy on Employee Performance in PT. Angkasa Pura Logistik Semarang</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>organozational communication</i>, <i>work motivation</i>, dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Self Efficacy</i> • Variabel <i>Employee Performance</i> • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan penyebaran kuesioner 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Organizational Communication</i> • Variabel <i>Work Motivation</i> • Objek penelitian • Tempat penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>http://dx.doi.org/10.32497/jobs.v6i1.2529</p> <p><i>Journal JOBS, Vol.6 No. 1</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Organizational Communication</i> terhadap kinerja karyawan 2) <i>Work Motivation</i> terhadap kinerja karyawan 3) <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan 	<p>berdasarkan <i>skala likert</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu penelitian • Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>simple random sampling</i>
15	<p>Sasongko et.,al (2020)</p> <p><i>Training Analysis and Locus of Control on Self Efficacy and Work Ability of Employees</i></p> <p>http://dx.doi.org/10.2478/hjbpa-2020-0003</p> <p><i>Holistica, Vol 11 Issue 1</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan <i>locus of control</i> secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>self efficacy</i></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: <i>Training factors</i> dan <i>locus of control</i> terhadap <i>self efficacy</i> dan <i>work ability employees</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Self Efficacy</i> • Variabel <i>Locus of Control</i> • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan penyebaran kuesioner berdasarkan <i>skala likert</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel pelatihan • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis jalur
16	<p>Setyaningsih et.,al (2023)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Self Efficacy</i>, dan <i>Quality of Work Life</i> Terhadap Kejenuhan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo di Era Pandemi COVID – 19</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif namun substansial terhadap kejenuhan kerja. Kejenuhan kerja dipengaruhi secara negative namun signifikan oleh <i>self efficacy</i>. Kinerja karyawan dipengaruhi secara</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Self Efficacy</i> • Variabel Kinerja • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan penyebaran kuesioner berdasarkan <i>skala likert</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Budaya Organisasi • Variabel <i>Quality of Work Life</i> • Variabel Kejenuhan Kerja • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>http://dx.doi.org/10.35972/kindai.v18i3.920</p> <p><i>Journal JOBS, Vol. 11 No. 1</i></p>	<p>positif oleh <i>quality work of life</i>.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 2) <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan 3) <i>Quality of Work Life</i> terhadap kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh/sensus 	
17	<p>Siregar et.,al (2020)</p> <p>Pengaruh Kepribadian, <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>https://doi.org/10.54964/v5i1.145</p> <p><i>Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia, Vol.5 No. 1</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kepribadian, <i>self efficacy</i>, dan <i>locus of control</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Locus of Control</i> secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kepribadian terhadap kinerja karyawan 2) <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan 3) <i>Locus of control</i> terhadap kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Self Efficacy</i> • Variabel <i>Locus of Control</i> • Variabel Kinerja • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan penyebaran kuesioner berdasarkan <i>skala likert</i> • Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh/sensus 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Kepribadian • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian
18	<p>Tara et.,al (2023)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>locus of</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Locus of Control</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Kepuasan Kerja

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Self Esteem</i> sebagai Variabel Moderating pada PT. Pins Indonesia</p> <p>https://doi.org/10.55983/inov.v2i3.422</p> <p><i>Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Bisnis Digital dan Kewirausahaan, Vol. 2 No.2</i></p>	<p><i>control</i>, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel <i>locus of control</i> dan kepuasan kerja tidak di mediasi oleh variabel <i>self esteem</i>.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: <i>Locus of control</i> dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan <i>self esteem</i> sebagai moderating.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Kinerja • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan penyebaran kuesioner berdasarkan <i>skala likert</i> • Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh/sensus 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Self Esteem</i> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian
19	<p>Widya (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i>, <i>Locus of Control</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Krida Bahari Surabaya</p> <p>https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.50</p> <p><i>Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis, Vol. 1 No.4</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan pasial <i>self efficacy</i>, <i>locus of control</i>, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan 2) <i>Locus of control</i> terhadap kinerja karyawan 3) Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Self efficacy</i> • Variabel <i>Locus of control</i> • Variabel Kinerja Karyawan • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan penyebaran kuesioner berdasarkan <i>skala likert</i> • Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh/sensus 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Lingkungan Kerja • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
20	<p>Yanti et.,al (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Banyumas Perkasa di Makassar</p> <p>https://doi.org/10.35333/5/jmas.v3i2.445</p> <p><i>Journal of Applied Management and Business Reseacrh (JAMBIR)</i>, Vol. 3 No.2</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan 2) <i>Locus of control</i> terhadap kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Self Efficacy</i> • Variabel <i>Locus of Control</i> • Variabel Kinerja • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan penyebaran kuesioner berdasarkan <i>skala likert</i> • Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh/sensus 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian

Sumber: Berbagai jurnal dan data diolah untuk penelitian (2024)

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka berpikir, akan dijelaskan bagaimana suatu variabel memiliki hubungan antara variabel penelitian. Sugiyono (2019:72) menyatakan bahwa: “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting, dengan demikian kerangka berpikir menggambarkan bagaimana keterkaitan antara variabel penelitian secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung”.

Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya diatas, guna menjadi acuan untuk memperkuat hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai target yang sudah ditetapkan.

Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu *self efficacy* dan *locus of control* terhadap variabel dependen yaitu *employee performance*. Berikut ini adalah kerangka pemikiran untuk menjelaskan bagaimana pengaruh antara variabel dan konsep teori sehingga para peneliti dapat membuat kesimpulan sementara.

2.2.1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Performance*

Self efficacy merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi. Semakin tinggi *self efficacy* karyawan maka semakin percaya diri bahwa ia dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan *self efficacy* adalah faktor personal yang membedakan individu, karena mempengaruhi bagaimana mereka menyelesaikan tugas dan meraih tujuannya.

Hubungan antara *self efficacy* dengan *employee performance* diperkuat dalam jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Darmawan et.,al (2022) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut selaras dengan Fauzan et.,al (2021) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Global Heaterindo Teknik. Dan penelitian yang dilakukan oleh Sakti et.,al (2020) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Semarang.

2.2.2. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Employee Performance*

Locus of Control memiliki peranan penting dalam meningkatkan *employee performance*, 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 perilaku 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* merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan karena ketika mereka mengetahui sumber keberhasilan dan kegagalan, pegawai akan melakukan pekerjaan lainnya dengan berusaha lebih baik dari sebelumnya dan sungguh-sungguh.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermawan & Dicky (2019) yang menyatakan bahwa eksternal *locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut selaras dengan hasil yang dilakukan oleh Husin et al., (2023) dalam hasil penelitiannya

menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kendari. Dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tara et.,al (2023) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pins Indonesia.

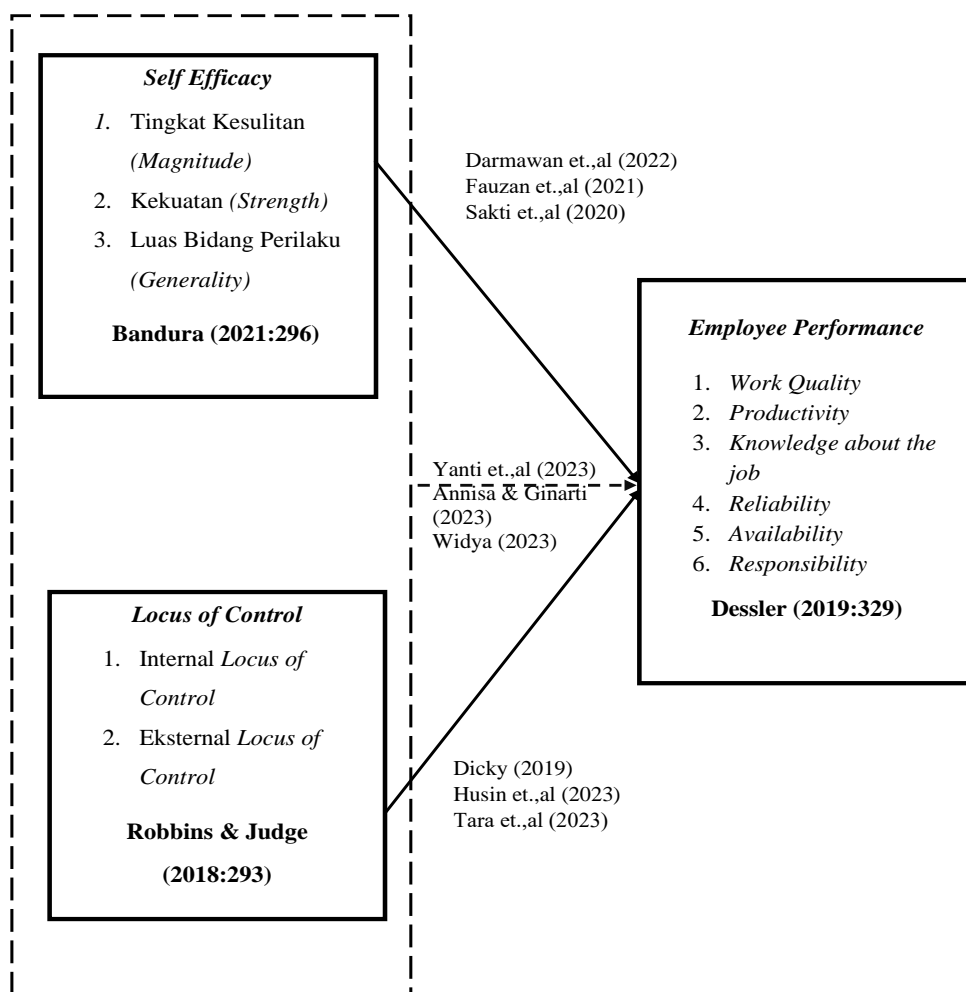
2.2.3. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap *Employee Performance*

Self Efficacy dan *Locus of Control* merupakan suatu hal yang penting untuk meningkatkan *employee performance*. Pegawai yang memiliki *self efficacy* yang baik dapat melakukan tindakan yang diharapkan mendorongnya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan percaya diri sehingga hasilnya lebih maksimal. Kemudian 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 *employee performance*.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yanti et.,al (2023) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Putra Banyumas Perkasa di Makassar. Penelitian tersebut selaras dengan hasil penelitian Annisa & Ginarti (2023) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya (2023) dalam

hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari Surabaya.

Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat disimpulkan paradigma penelitian digambarkan pada paradigma sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

Keterangan :

—————> = Pengaruh Secara Parsial

- - - - -> = Pengaruh Secara Simultan

2.3 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 peneliti memaparkan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh *Self efficacy* dan *locus of control* terhadap *employee performance*.

2. Hipotesis Parsial

- a) Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Performance*.
- b) Terdapat pengaruh *Locus of Control* terhadap *Employee Performance*.