

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka memuat teori-teori yang menjadi dasar atau landasan dalam penelitian. Kajian pustaka dalam penelitian ini ditekankan pada lingkup manajemen sumber daya manusia khususnya variabel-variabel yang diteliti, yaitu meliputi *self efficacy*, *Locus Of Control* dan Kinerja Karyawan

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen.

Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan

kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama dalam suatu organisasi.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Menurut Afandi (2018:1) 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 Gesi, dkk. (2019:51) manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan bahwa: “Manajemen adalah sebuah ilmu dan seni dalam mengatur sebuah proses untuk bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya yang ada dalam perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi dengan menggunakan pendekatan ilmiah, seni, keahlian dan pengalaman dengan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang melekat pada proses manajerial. Fungsi ini dijadikan sebagai acuan untuk mengatur kegiatan di

perusahaan agar berjalan dengan baik dan mencapai tujuan dengan efektif juga efisien. Menurut George R. Terry dalam Hasibuan (2019:130) terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan tersebut.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah suatu tindakan eksekusi terhadap rencana yang telah dituangkan dalam bentuk plan. Serta pembagian kerja sumber daya yang ada pada organisasi agar kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.

4. Kontrol (*Controlling*)

Kontrol adalah bentuk pengawasan atau pengendalian dari sebuah gerakan yang telah dilakukan oleh organisasi agar berjalan sesuai dengan harapan. Berdasarkan empat fungsi diatas dapat diketahui bahwa terdapat empat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan kontrol. Dengan adanya fungsi manajemen di atas maka organisasi dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, keempat fungsi manajemen tersebut saling terkait dan membentuk suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam mencapai tujuan organisasi. Implementasi yang baik dari setiap fungsi manajemen akan memastikan bahwa organisasi dapat berjalan secara teratur, mencapai sasaran yang ditetapkan, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada. Sebagai hasilnya, organisasi dapat beroperasi dengan lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut *George R. Terry* dalam *Hasibuan (2019:50)* sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjelaskan fungsi-fungsi manajemen dan melaksanakan semua aktifitas-aktifitas untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan faktor yang penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktifitas-aktifitas yang dilakukan yang tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi. 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.

3. Mesin (*Machines*)

Mesin digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugasnya baik yang bersifat rutin maupun yang bersifat insidental, baik untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis maupun bersifat non teknis.

4. Metode (*Methods*)

Suatu tata cara kerja yang baik akan yang akan memperlancar atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran.

5. Bahan-bahan (*Materials*)

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

6. Pasar (*Market*)

Sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

Dengan demikian, peneliti sampai pada pemahaman bahwa faktor-faktor yang disebutkan oleh George R. Terry dalam Hasibuan (2019:50) ini saling terkait dan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Manusia

sebagai penggerak utama, uang sebagai sumber daya yang mendukung, mesin yang mempermudah pekerjaan, metode yang efisien, bahan-bahan yang mendukung produksi, serta pasar yang menjadi tujuan distribusi hasil produksi, semuanya harus dikelola dengan baik untuk menciptakan organisasi yang sukses dan berdaya saing. Sinergi antara faktor-faktor ini sangat diperlukan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam setiap aspek manajerial.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintahan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau Perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja sama dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli.

Menurut Hasibuan (2019:20) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja

agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan Masyarakat”.

Menurut Syarief (2022:51) dalam bukunya mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses mengelola orang-orang disuatu organisasi dengan pendekatan yang manusiawi (human approach). MSDM adalah proses menemukan, menjaga dan membangun individu yang tepat untuk bekerja sebagai tenaga kerja yang berkualitas.

Menurut Febrian (2022:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia secara efektif.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap pegawai pada hakikatnya melakukan dua fungsi, pertama yaitu fungsi manajerial dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental), dan yang kedua yaitu fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik. Fungsi MSDM berperan penting dalam menjamin kepuasan karyawan, mengembangkan produktifitas dan kinerja bisnis.

Menurut Hasibuan (2019: 22) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (human resources planning) adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan yaitu tindakan yang mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan kontrol/evaluasi yang berguna untuk memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan prosedur, dengan kata lain sebagai monitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

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

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung baik metreal maupun non material yang adil dan layak kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi.

d. Integrasi (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, fungsi ini merupakan usaha memperoleh keamanan, dan kenyamanan pegawai, perusahaan, dan masyarakat.

e. Pemeliharaan (*Maintanance*)

Pemeliharaan pegawai adalah kegiatan untuk meningkatkan dan memelihara atau mempertahankan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, secara berkesinambungan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai purna bakti.

f. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan, Kedisiplinan adalah kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia diatas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional. Melalui kedua fungsi ini, kegiatan manajemen sumber daya manusia ini mengusahakan agar tujuan individual, organisasi maupun masyarakat dapat tercapai.

2.1.2.3 Tujuan Manejemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan Malayu S.P. (2019:250) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kualitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
- c. Mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- d. Menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Melalui perencanaan yang matang, pengelolaan yang efisien, dan penerapan kebijakan yang tepat, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja

yang produktif dan harmonis, serta mencapai tujuan jangka panjang yang diinginkan. Oleh karena itu, perhatian yang serius terhadap aspek-aspek manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

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* kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. pertama kali dikemukakan oleh Bandura pada tahun 1991. *Self Efficacy* mengacu pada persepsi tentang

2.1.3.1 Pengertain *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.

Efikasi diri menurut Bandura (1997) adalah keyakinan diri individu dalam memperhitungkan kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai hasil pada situasi dan kondisi tertentu. Keyakinan diri ini terdiri dari kepercayaan diri, kemampuan adaptasi diri, kualitas dan kuantitas kognitif serta bertindak pada kondisi yang memiliki tekanan. Keyakinan diri individu dalam kemampuan

melaksanakan suatu tugas tergantung pada tingkat kesukaran tugas dan kecakapan individu dalam menghadapi tugas tersebut.

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". Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mempunyai kemampuan, motivasi, persepsi peran yang benar dan situasi yang menguntungkan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.

Menurut Kharena (2020), *Self Efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu dalam mengerahkan segala kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi sebuah tindakan tertentu dalam mengendalikan ataupun mengatasi situasi, baik yang terjadi saat ini maupun di waktu yang akan datang. Menurut Bandura dalam Hasanah, dkk (2019:522) mendefinisikan bahwa *Self Efficacy* atau efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

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 (2019) 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) di atas, *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 (2019:42) 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 kemandirian 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.

Berdasarkan uraian diatas, dimensi-dimensi Self Efficacy yang dijelaskan oleh Bandura, yaitu Magnitude, Generality, dan Strength, memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana keyakinan diri memengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi berbagai tantangan dan tugas. Dengan memahami indikator-indikator yang telah dirumuskan oleh Brown, kita dapat lebih mendalam menilai sejauh mana seseorang percaya pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menghadapi hambatan, dan terus berusaha meskipun ada kesulitan. Hal ini penting dalam menciptakan individu yang tidak hanya mampu menyelesaikan tugas tetapi juga tangguh dalam menghadapi segala tantangan yang ada.

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. *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1966, seorang ahli teori pembelajaran sosial. Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian (personality), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (destiny) sendiri. Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki internal locus of control. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki external locus of control , dalam Suprayogi (2021).

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*". *Locus Of Control* adalah sejauh mana individu yakin bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka sendiri.

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*". *Locus Of Control* merupakan salah satu variabel

kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.

Sedangkan 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 dan masih bisa untuk dikendalikan sendiri. Sementara *Locus Of Control* external kebalikannya, setiap kejadian yang menimpa berdasarkan yang diterima masing-masing 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.

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 dan masih bisa untuk dikendalikan sendiri. Sementara *Locus Of Control* external kebalikannya, setiap kejadian yang menimpa berdasarkan yang diterima masing-masing 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 aka 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.

Dengan demikian, faktor-faktor seperti keluarga, usia dan jenis kelamin, serta faktor sosial memiliki peran yang signifikan dalam membentuk *Locus Of Control* seseorang. Setiap faktor ini berkontribusi pada pengembangan sikap dan perilaku individu dalam menghadapi tantangan serta pengambilan keputusan, baik dari sisi internal maupun eksternal. Pemahaman tentang faktor-faktor ini dapat membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung perkembangan pribadi dan profesional karyawan.

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.

Berdasarkan uraian diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa memiliki keseimbangan antara *Locus of Control* internal dan eksternal dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dan sikap kerja seorang individu. Dengan kombinasi keduanya, karyawan dapat mengembangkan keyakinan yang kuat terhadap kekuatan luar yang mempengaruhi situasi, serta memiliki rasa tanggung jawab dan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan melalui usaha dan kemampuan pribadi. Hal ini menciptakan keseimbangan yang mendukung perkembangan diri dan profesionalisme di lingkungan kerja.

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.

Dengan demikian, pemahaman terhadap dimensi dan indikator *Locus of Control* sangat penting untuk memahami perilaku individu dalam menghadapi tantangan dan pencapaian tujuan. Perbedaan antara Internal dan Eksternal *Locus of Control* dapat memengaruhi cara individu merespons berbagai situasi, yang pada gilirannya berdampak pada efektivitas usaha dan pencapaian mereka. Memiliki *Locus of Control* yang internal dapat mendorong individu untuk lebih bertanggung jawab, berinisiatif, dan proaktif dalam meraih kesuksesan, sementara *Locus of Control* yang eksternal dapat menghambat perkembangan potensi diri jika tidak disikapi dengan bijak.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil dari

fungsi-fungsi suatu profesi pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh diantaranya dengan pengelolaan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil organisasi dan karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam organisasi untuk memenuhi standar perilaku yangtelah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan.

Menurut Shao dan Wang (2022:4) kinerja adalah suatu kegiatan berkerja untuk mengukur tingkat kesuksesan suatu pekerjaan. Dengan optimalnya kinerja karyawan, maka kinerja organisasi akan berjalan dengan lancar hingga dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2019:35) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yangdiharapkan

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan individu maupun kelompok yang memberikan kontribusi pada tujuan strategis organisasi.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Pengaruh kinerja karyawan sangatlah berdampak bagi perusahaan atau organisasi. Pengaruh kinerja karyawan ini sangat berdampak pada maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2018:29) yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Komitmen Organisasi Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.
4. Kepribadian Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi Kerja Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya Kepemimpinan Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya Organisasi Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
9. Kepuasan Kerja Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
10. Lingkungan Kerja Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

Secara keseluruhan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah kompleks dan saling berkaitan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan yang optimal akan berkontribusi pada kesuksesan dan kemajuan perusahaan.

2.1.5.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam Cintani dan Noviansyah (2020:36) tujuan penilaian kinerja meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk membedakan antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.
5. Pengembangan SDM
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antar karyawan atau supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu:

- 1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya untuk memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan alat yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan. Selain memberikan gambaran objektif mengenai pencapaian karyawan, penilaian kinerja juga dapat menjadi sarana untuk pengembangan individu, peningkatan motivasi, serta

penguatan hubungan kerja antar karyawan dan manajer. Oleh karena itu, penerapan sistem penilaian kinerja yang tepat dan adil sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memaksimalkan potensi setiap karyawan.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dalam konsep definisi yang dikemukakan, Shao dan Wang (2022:7) lebih lanjut mengembangkan dimensi-dimensi kinerja karyawan meliputi :

1. Kuantitas Hasil Kerja (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Hasil Kerja (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Ketepatan Waktu (*Punctuality*)

Merupakan tingkat aktivitas karyawan yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.

5. Bekerja Tanpa Pengawasan (*Work Without Supervision*)

Bekerja tanpa pengawasan merupakan bentuk kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya meskipun tidak didampingi atau diawasi

oleh atasannya. Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi kinerja karyawan merupakan konsep yang mendasar sebagai standar seseorang untuk dinyatakan memiliki kinerja yang tinggi.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaanya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan mempermudah dalam membantu suatu penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis.

Selain itu penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan dan agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan peneliti terdahulu sebagai perbandingan yaitu variabel bebas mengenai *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Dan Judul Penelitian.	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Annisa Novi Destari, Suwandi (2023) "Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB), <i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT. Surya Multindo Food Industry", 2023 Jurnal Pendidikan Tambusai FKIP UNPAH Vol. 7 No. 2	Dalam penelitian ini <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Lokasi, waktu, dan objek penelitian. 2. Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> 3. Variabel <i>Self Esteem</i>
2	Khusnatul Fauziyyah, Indah Rohyani (2022) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Lingkungan Kerja Non Fisik, dan <i>Work Discipline</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Kebumen Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA) Vo; 4 No. 3	Dalam penelitian ini <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Lokasi, waktu, dan objek penelitian. 2. Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> 3. Variabel <i>Self Esteem</i>
3	Peri Indrawati (2022) "Pengaruh <i>Knowledge Sharing Self-Efficacy</i> , dan Kualitas <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Employee Job Performance</i> (Studi Pada PT. Aji Pangan Lestari)". Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis, Vol. 4 No. 2	Dalam penelitian ini <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Lokasi, waktu, dan objek penelitian 2. Variabel <i>knowledge sharing</i> 3. Variabel kualitas <i>knowledge</i>
4	Vitriyani Yanti et al (2023) "Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja	Dalam penelitian ini <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Membahas variabel <i>Self Efficacy</i> , Locus of Kontrol dan	Studi kasus penelitian berbeda.

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Dan Judul Penelitian.	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Karyawan pada PT Putra Banyumas Food di Makassar”</p> <p>Journal of Applied Management and Business Research Vol. 3 No. 2</p> <p>http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir</p>			
5	<p>Alvio (2023)</p> <p>“Pengaruh <i>Self Efficacy</i>, <i>Locus of Control</i>, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Cipta Krida Bahari Surabaya)”</p> <p>Jurnal MANUHARA Vol 1 No. 4</p>	<p>Dalam penelitian ini <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Membahas variabel <i>Self Efficacy</i>, <i>Locus of Kontrol</i> dan kinerja karyawan, perusahaan makanan</p>	<p>1. Variabel lingkungan kerja 2. Lokasi penelitian berbeda</p>
6	<p>Ikhsan Wijaya (2024)</p> <p>“<i>Analisis Locus Of Control</i> dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV. Dua Putra Brilliant ”.</p> <p>Jurnal Pendidikan Tambusai FKIP UNPAH Vol. 8 No. 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.14192</p>	<p><i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i> berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja memperkuat pengaruh tersebut.</p>	<p>Membahas variabel <i>Self Efficacy</i>, <i>Lokus of Kontrol</i> dan kinerja karyawan di perusahaan makanan</p>	<p>Menambahkan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating dan dilakukan pada PT. Dua Kelinci</p>
7	<p>Asep Nurdin et al (2024)</p> <p>“Pengaruh <i>Self-efficacy</i>, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung”</p> <p>Jurnal Ekonomi, Manajemen dan</p>	<p><i>Self-efficacy</i>, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Membahas variabel <i>Self efficacy</i> dan kinerja karyawan.</p>	<p>Tidak membahas variabel <i>locus of control</i>.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Dan Judul Penelitian.	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Akuntansi Vol 10 No 3			
8.	Bodhi et al (2024) "Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Komitmen Organisasional di Fortunate Cemara Food" Jurnal Investasi No. 2 Vol. 1	<i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i> berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasional.	Membahas variabel <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i> .	Tidak membahas variabel kinerja karyawan.
9.	Sari, Novita dan Sinulingga,Sukaria. (2019) "Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Locus of Control</i> , dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia". Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 7, No. 2	dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel <i>Locus Of Control</i> 3. Variabel Kinerja	Lokasi, waktu, dan objek penelitian.
10.	Wahyuni, Sri dan Hakim, Abdul. (2020) "Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Locus of Control</i> , dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Monde Biscuit Indonesia". Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 23, No. 2	Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa <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	1. Variable komitmen organisasi 2. lokasi, waktu, dan objek penelitian.
11.	Putra, Dharma dan Utami, Hamidah Nayati. (2018) "Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Nutrifood Indonesia". Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 61, No. 3	Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan	1. Variabel <i>self efficacy</i> 2. Variabel kinerja	Lokasi, waktu, dan objek penelitian
12.	Yusrizal & Kustini (2022)	Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Self Efficacy</i> berpengaruh	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel	1. Variable motivasi kerja 2. Lokasi,

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Dan Judul Penelitian.	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kontribusi <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Diamond Food Jombang (Persoda) Jurnal E-Bis (Ekonomi dan Bisnis) Vol. 6	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Diamond Food Jombang (Persoda). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT	Kinerja Karyawan	waktu, dan objek penelitian.
13	Dimas, dkk (2022) Pengaruh Motivasi, <i>Self Efficacy</i> , dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nippon Indosari Corpindo 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. Nippon Indosari Corpindo	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Kinerja karyawan	1. Variable motivasi 2. Variable beban kerja 3. Lokasi, waktu dan objek penelitian
14	Yusnaena dan Salmi (2019) Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayora indah Jurnal Menara Ekonomi, Vol.4 No. 3 (2019)	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
15	Kusuma, Indra dan Ardana, Komang. (2020) "Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Locus of Control</i> , dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga". E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 4	Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.	1. Variabel <i>Locus Of Control</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Komunikasi 2. Lokasi, waktu, dan objek penelitian
16	Arfah, dkk (2023) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. DeltaD Jakarta	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 kinerja

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Dan Judul Penelitian.	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Ilmiah Edumonika, Vol. 7, No 1 (2023)			
17	Pratiwi, Ria dan Sari, Elvira. (2021) "Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk". Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 9, No. 1	Dalam penelitian ini terdapat hasil <i>Locus Of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan	1. Variabel <i>Locus Of Control</i> 2. Variabel <i>Self Efficacy</i> 3. Variabel Kinerja	Lokasi, waktu, dan objek penelitian.
18	Lukiyana Lukiyana dan Meylita Hukom (2022) <i>Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Employee Performance with Transformational Leadership Style as Moderating Variable</i> <i>Udapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI_Journal) Vol. 4, No.2</i> DOI: https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5467	<i>The results of this study are self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance, locus of control has a positive and significant effect on employee performance, transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance,</i>	1. <i>Self-Efficacy Variable</i> 2. <i>Locus Of Control Variable</i> 3. <i>Employee Performance Variable</i>	1. <i>Transformational Leadership Style Variable</i> 2. <i>Location, time and research object.</i>
19	Silvia Hendriyani, Dikdik Harjadi, dan Dede Djuniardi (2024) <i>The Influence of Locus of Control and Self Efficacy on Employee Performance with Employee Engagement as a Moderating Variable</i> <i>Journal Syntax Admiration Vol. 5, No. 4</i> DOI: https://doi.org/10.46799/j	<i>The results of this study:</i> 1. <i>Locus of Control has a positive and significant effect on employee performance.</i> 2. <i>Self Efficacy has a positive and significant effect on employee performance</i> 3. <i>Employee engagement can moderate the</i>	1. <i>Locus of Control Variable</i> 2. <i>Self Efficacy Variable</i> 3. <i>Employee Performance Variabel</i>	1. <i>Employee Engagement as a Moderating Variable</i> 2. <i>Location, time and research object.</i>

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Dan Judul Penelitian.	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	sa.v5i4.1113	<i>effect of Locus of control on employee performance. 4). Employee engagement can moderate Self Efficacy of employee performance.</i>		
20	<p>Nilla Tazkia Jumaharta dan Sulastrir Irbayuni (2023)</p> <p><i>The Effect of Self Efficacy and Locus of Control on Job Performance Coney World Surabaya Startup Employee</i></p> <p><i>Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)Vol.3, No.3,</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.55927/ijba.v3i3.4677</p>	<p><i>The results of this study show that both Self-Efficacy and Locus of Control are able to support the improvement of employee Job performance.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Self Efficacy Variable 2. Locus of Control Variable 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Job performance Variable 2. Location, time and research object
21	<p>Vitriyani Yanti, Nashriah Akil, dan Ansar H Mulkin Bas (2023)</p> <p><i>The Influence of Self-Efficacy and Locus of Control on Employee Performance at PT Putra xhBanyumasPerkasa in Makassar</i></p> <p><i>Journal of Applied Management and Business Research(JAMBiR)Volume 3, No.2</i></p> <p>http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir</p>	<p><i>The results of the study showed that self-efficacy had a positive and significant effect on employee performance and locus of control had a positive and significant effect on employee performance.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Self-Efficacy Variable 2. Locus of Control Variable 3. Employee Performance Variable 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Location, time and research object
22	<p>Rizal, Abd Aziz Muthalib, dan David CE Lisapaly (2024)</p>	<p><i>The results of the research explain that:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Self Efficacy and Locus of Control 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Self Efficacy Variable 2. Locus of Control 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Location, time and research object.

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Dan Judul Penelitian.	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>The Influence of Self Efficacy and Locus of Control on the Performance of Regional Company Employees of Bahteramas Konawe Rural Bank</i></p> <p><i>Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol. 2, No.4 page 63–72</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.572349/neraca.v2i4.1229</p>	<p><i>together (simultaneously) have an influence on the performance of the Company's employees</i></p> <p>2. <i>Self Efficacy has a positive and significant influence on employee performance.</i></p> <p>3. <i>Locus of Control has a positive and significant effect on employee performance</i></p>	<p><i>Variable</i></p> <p>3. <i>Performance variables</i></p>	

Sumber: Hasil Olah data peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 2.1 menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menfokuskan pada aspek kinerja karyawan sebagai isu sentralnya. Pada penelitian kali ini peneliti mengusung judul penelitian “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Lokus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Selahone Jaya Makmur ” yang mengusung kinerja karyawan sebagai isu sentral dengan lokus penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu, dan keterhabaruan untuk faktor penyebabnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan mengenai keterkaitan antar variabel. Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesiskan dengan observasi dan telaah pustaka. Kerangka berpikir adalah suatu model konseptual yang digunakan sebagai landasan teori yang terkait dengan faktor-faktor

dalam penelitian. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antar keterkaitan variabel penelitian yang dilakukan. Kerangka penelitian ini menghubungkan antara variabel *Self Efficacy*, *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

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* kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. pertama kali dikemukakan oleh Bandura pada tahun 1991. *Self Efficacy* mengacu pada persepsi tentang

Berdasarkan Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh Annisa Novi Destari dan Suwandi pada tahun 2023 yang berjudul "Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT. Surya Multindo Food Industry yang memiliki hasil penelitian bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh Khusnatul Fauziyyah, Indah Rohyani (2022) yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestranustra

Distrindo Kebumen dan Peri Indrawati (2022) yang berjudul Pengaruh *Knowledge Sharing Self-Efficacy*, dan Kualitas *Knowledge Sharing* terhadap *Employee Job Performance* (Studi Pada PT. Aji Pangan Lestari) yang memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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 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 merupakan bagaimana cara pandang individu untuk menyikapi bahwasannya keberhasilan karena diri sendiri sehingga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri, dimana ketika karyawan merasa bahwa keberhasilan ada pada kendali dirinya mereka akan melakukan pekerjaannya dengan maksimal sehingga kinerja mereka baik bahkan meningkat. *Sehingga locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh Vitriyani yang pada tahun 2023 yang berjudul " *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Banyumas Food di Makassar" yang memiliki hasil penelitian *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh Alvio (2023) yang berjudul " Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Cipta Krida Bahari Surabaya)" dan

Ikhsan (2024) yang Analisis *Locus Of Control* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV. Dua Putra Brilliant yang memiliki hasil bahwa Locus of Control berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa penelitian terdahulu diatas maka dapat disimpulkan baha *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 pekerjaanya 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.

Kinerja karyawan merupakan unsur penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari individu yang berkontribusi membangun citra perusahaan tersebut dan membangun kinerja yang bersinergi untuk menyampaikan tujuan yang ditentukan.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam

meningkatkan kinerja karyawan, tentu ada pengaruh beberapa faktor diantaranya Self Efficacy dan Locus of Control.

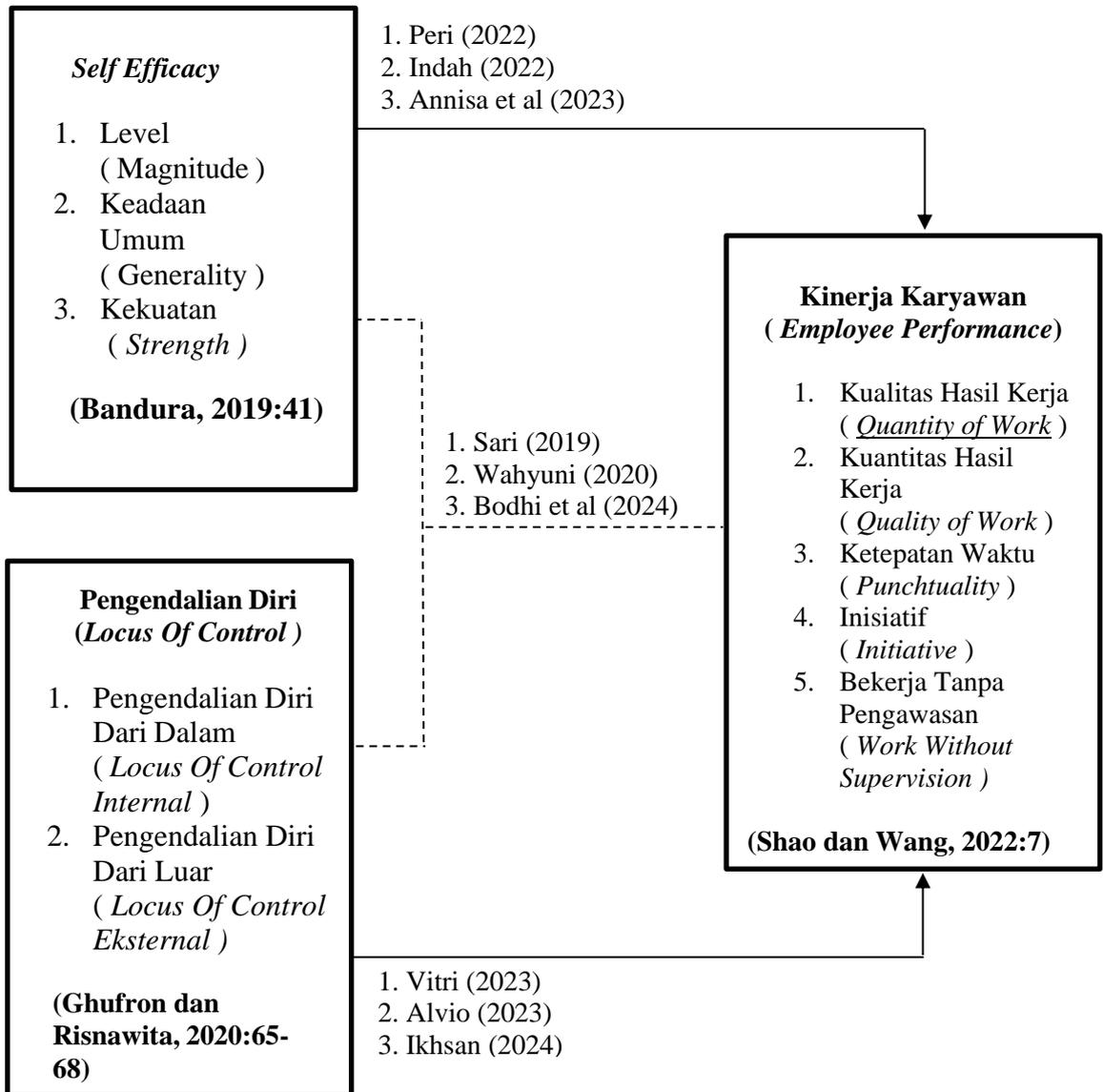
Hal ini juga sejalan dengan pencitian yang dilakukan oleh Bodhi et al (2024), Wahyuni et al (2020) dan Sari (2019) yang memiliki hasil bahwa *Self Efficacy dan Locus of Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian dan penelitian terdahulu tersebut, kinerja karyawan merupakan elemen krusial dalam keberhasilan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kontribusi individu yang membangun citra dan sinergi kinerja. Untuk itu, perusahaan perlu berupaya meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti *Self Efficacy* dan *Locus of Control*.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan seperangkat konsep yang berhubungan satu sama lain secara logis dan membentuk sebuah kerangka pemikiran yang memiliki fungsi untuk memahami, menafsirkan, dan menjelaskan kenyataan dan masalah yang dihadapi. Paradigma merupakan cara mendasar untuk mempersepsi, berpikir, menilai dan melakukan yang berkaitan dengan sesuatu secara khusus tentang realitas. Kerangka berpikir tersebut kemudian akan menuntun peneliti menuju konsep teori apa yang akan digunakan, pendekatan, metode, teknik, dan langkah-langkah analisis penelitian selanjutnya sehingga berkesinambungan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan, maka paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keyerangan :

—————→ : Pengaruh Secara Parsial

- - - - -→ : Pengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diajukan atas rumusan penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis dibuat atas dasar rumusan masalah yang berlandaskan pada teori-teori dan penelitian terdahulu.

Berdasarkan penjelasan kerangka penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh dari Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja karyawan

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat Pengaruh dari Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan
- b. Terdapat Pengaruh dari Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan.