

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian Pustaka ini akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik dan masalah-masalah penelitian dan mengemukakan beberapa teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian. Kajian Pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu *Self Efficacy*, *Locus of control* dan Kinerja Karyawan.

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain, aktivitas tersebut mencakup tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan perusahaan atau instansi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Manajemen merupakan suatu ilmu yang sangat erat dengan dunia manusia karena manajemen merupakan suatu ilmu yang erat dengan kebutuhan sehari-hari bahkan seseorang tanpa disadari menggunakan ilmu manajemen dalam mengatur pola hidup yang dilakukan setiap harinya seperti manajemen waktu, manajemen keuangan dan banyak aktivitas-aktivitas lainnya yang menggunakan keilmuan manajemen, bahkan mustahil seseorang tidak melakukan manajemen pada dirinya.

### 2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerjasama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu masyarakat. Manajemen sangat berperan penting dalam kehidupan yang canggih ini. Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis Kuno, yaitu "*Management*", yang artinya seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Menurut Hasibuan (2019:1) 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 di tentukan”.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dialih bahasakan oleh Rheza Pratama (2020:7) menyatakan bahwa:

“Manajemen melibatkan aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan oranglain sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.”

Menurut George R. Terry dalam Roni Angger (2021:1) mengatakan bahwa :  
“Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan untuk menentukan

serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya.”

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan menggunakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen dalam hal ini serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Berikut penjelasan dari fungsi manajemen menurut Amirullah (2019:8):

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan atau mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

### 3. Pengarahan (*Directing*)

Suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha usaha organisasi.

### 4. Pengevaluasian (*Evaluation*)

Proses pengawasan dan pengendalian performa perusahaan untuk memastikan langsung bahwa jalannya perusahaan sesuai dengan rencana apa yang telah ditetapkan.

Adapun fungsi manajemen menurut George R.Terry dan L.W. Rue yang dialih bahasakan oleh G.A. Ticoalu (2021) sebagai berikut:

#### 1. *Planning*

Menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang, dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.

#### 2. *Organizing*

Mengelompokkan, menentukan berbagai kegiatan penting, dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.

#### 3. *Staffing*

Menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengarahannya, penyaringan, latihan, dan pengembangan tenaga kerja.

#### 4. *Motivating*

Mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia ke arah tujuan-tujuan.

## 5. *Controlling*

Mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan berbagai sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif yang diperlukan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen merupakan sebuah proses dimana semua aspek bekerjasama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang tepat sehingga terciptanya sebuah tindakan yang dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen**

Setiap organisasi perlu memiliki unsur-unsur yang membentuk sistem manajerial yang efektif dan seimbang. peran dari setiap unsur ini berkaitan dengan pelaksanaan fungsi manajemen, dimana keberadaan atau kinerja yang tidak berfungsi dengan baik dari salah satunya dapat berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi. berikut adalah unsur manajemen terdiri dari atas *man, money, materials, machines, methods*, dan *markets*. yang disebutkan oleh George R. Terry dalam buku Hasibuan (2019:50) Adapun penjelasannya sebagai berikut :

#### 1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

2. Uang (*Money*)

*Money* merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji, dan lain sebagainya.

3. Bahan (*Materials*)

*Materials* adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang/jasa.

4. Mesin (*Machine*)

*Machine* adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.

5. Metode (*Methods*)

*Methods* adalah cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional

6. Pasar (*Market*)

*Market* merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan.

Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam perannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bidang-bidang manajemen antara lain :

1. Manajemen sumber daya manusia (unsur *man*).
2. Manajemen permodalan/pembelanjaan (unsur *money*).
3. Manajemen akuntansi biaya (unsur *materials*).
4. Manajemen produksi (unsur *machines*).
5. Manajemen pemasaran (unsur *market*).

Berdasarkan uraian diatas mengenai unsur manajemen, penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa unsur manajemen merupakan elemen yang ada dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan yang apabila semua unsur itu digabungkan akan menghasilkan sebuah sinergi guna keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuannya.

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

Pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi menurut pemimpin untuk dapat mencari, menggunakan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia

(MSDM).

### 2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal. Berikut merupakan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli yaitu :

Menurut Mukminim *et al* (2019:6) , menyebutkan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai kebijakan yang disusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat didalam sumber daya manusia seperti posisi,pengadaan rekrutmen,seleksi,kompensasi,hingga penilaian kinerja tenaga kerja.”

Menurut Edison Emron, (2020:10) mendefinisikan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen untuk memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja menuju pengoptimalan tujuan organisasi.”

Afandi (2021:3) , menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan , seleksi , pengembangan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan.”

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

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

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting bagi pertumbuhan suatu perusahaan, hal ini bertujuan untuk menentukan kualitas yang dimiliki perusahaan dengan menerapkan fungsi sumber daya manusia, maka perusahaan atau instansi dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Berikut adalah fungsi sumber daya manusia menurut ahli.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019 : 21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

#### **1. Fungsi Manajerial**

##### **a. Perencanaan (*Planning*)**

Dilakukan melalui program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

##### **b. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*Maintanance*)

Kegiatan untuk memelihara atas meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi Manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

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

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa perusahaan mampu mencapai keberhasilan melalui pegawai yang ada di dalam perusahaan. Berikut merupakan beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Huzain ,2021):

1. Tujuan Masyarakat Sosial (*Social Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

2. Tujuan Masyarakat Organisasi (*Organizing Objective*)

Untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

### 3. Tujuan Fungsi (*Funcional Objective*)

Untuk memelihara kontribusi bagian lain, diharuskan sumber daya manusia dalam tiap bagian melaksanakan tugasnya secara baik. Dengan kata lain, setiap pegawai organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsi dengan baik.

### 4. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Setiap perusahaan menetapkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai, termasuk sumber daya manusianya. Pengelolaan dengan baik haruslah diterapkan agar dapat berdayaguna dalam perusahaan karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan.

#### **2.1.3 Self Efficacy (Efikasi Diri)**

*Self Efficacy* (efikasi diri) merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *selfknowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya diperkirakan berbagai kejadian yang akan terjadi.

### 2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Teori *Self efficacy* menentukan upaya beberapa orang untuk melakukan tugas dan berapa lama mereka akan bertahan dengan pekerjaan atau tugasnya

*Self efficacy* yang tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan *Self efficacy* rendah. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian *self-efficacy* menurut para ahli:

Menurut Bandura dalam Hasanah et al (2019:522) mengatakan bahwa :

“*Self Efficacy* merupakan keyakinan pada diri sendiri untuk mencapai hasil atau tugas tertentu dalam meningkatkan kepuasan kinerjanya. sehingga *Self efficacy* memiliki keyakinan diri kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.”

Menurut Ary & Sriathi (2020) mengatakan bahwa :

“*Self Efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *Self- knowledge* yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. *Self Efficacy* merupakan suatu bentuk kemampuan yang dimiliki manusia sebagai individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan suatu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu.”

Afifah dan Kusumah (2021) mengatakan bahwa :

“*Self Efficacy* adalah keyakinan pada diri seseorang untuk menyusun, menemukan, dan mengerjakan suatu tugas hingga tujuan dapat tercapai.”

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* merupakan suatu kepercayaan diri yang muncul dan dimiliki setiap individu agar memperoleh hasil kinerja yang baik supaya tercapainya tujuan yang ingin diraih. sehingga dengan adanya muncul suatu kepercayaan diri yang dimiliki mampu membuat seseorang meraih keberhasilannya.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy***

*Self Efficacy* dapat diperoleh, diubah ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi beberapa faktor penting yang mempengaruhi *Self Efficacy* diantaranya :

#### **1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)**

Pengalaman keberhasilan merupakan sumber yang sangat berpengaruh dalam *Self efficacy*, karena hal tersebut memberikan bukti secara otentik apakah seseorang akan sukses. Sehingga pengalaman keberhasilan yang didapatkan oleh individu meningkatkan *Self Efficacy* tersebut, sedangkan kegagalan menurunkan *Self Efficacy*. Keberhasilan menghasilkan kekuatan dan kepercayaan diri. Pengalaman keberhasilan individu lain tidak dapat mempengaruhi *Self efficacy* pada diri sendiri tetapi apabila pengalaman keberhasilan itu dari dirinya maka akan mempengaruhi peningkatan *Self Efficacy*.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience or Modelling*)

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

3. Informasi (*Information*)

Dengan adanya informasi ini bisa membuat lebih fokus untuk memberikan upaya yang terbaik dalam mengatasi keraguan diri. Informasi yang disampaikan secara verbal oleh seseorang tentang kemampuan yang biasanya berpengaruh digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa cukup melakukan suatu tugas dan membantu tujuan yang diinginkan.

4. Keadaan Fisiologis dan Afektif (*Physiological and affective State*)

Informasi kemampuan individu sebagian besar didapatkan dari somatik yang diteruskan ke fisiologis dan efektif. Indikator somatik individu sangat relevan dalam kesehatan fisik, fungsi kesehatan dan stres. Treatment yang menghilangkan reaksi emosional melalui pengalaman keberhasilan dapat meningkatkan keyakinan keberhasilan dengan memperbaiki perilaku yang Sesuai pada kinerja. Stres dapat mengurangi *Self Efficacy* pada diri individu, jika tingkat stres individu rendah maka tinggi *Self Efficacy*, sebaliknya jika stres tinggi maka *Self Efficacy* pada individu rendah.

### 2.1.3.3 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Hasanah et al (2019) mengemukakan bahwa *self efficacy* memiliki tiga dimensi sebagai berikut :

#### 1. *Level* (Tingkat Kesulitan)

Terkait dengan tingkat kesulitan tugas, Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* tinggi cenderung lebih memilih tugas dengan tingkat kesulitannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

#### 2. *Strength* (Kekuatan)

Berkaitan dengan lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau keseriusannya yang dimiliki seseorang bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil sesuai dengan apa yang diharapkan.

#### 3. *Generality* (Luas bidang perilaku)

Berkaitan dengan penguasaan seseorang terhadap bidang atau tugas pekerjaan tertentu. seseorang akan terlihat mempunyai *Self efficacy* yang tinggi yang mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas, sebaliknya jika seseorang dengan *Self efficacy* rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

### 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.

Menurut Levenson (Soleh, Burhani, & Atmasari, 2020) *Locus of control* adalah keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya dan bisa juga seseorang memiliki keyakinan terhadap faktor nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang dapat mempengaruhi hidupnya.

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

*Locus Of Control* termasuk kedalam sebuah konsep psikologi mengenai keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi mereka. Berikut ini beberapa pendapat para ahli yaitu:

Menurut Ghufroon dan Risnawati (2020:65-68) berpendapat bahwa :

“*Locus Of Control* atau lokus pengendalian merupakan keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan.”

Menurut Robert & Kinick diterjemahkan oleh Rachman (2021) berpendapat bahwa:

“*Locus Of Control is a psychological concept that describes a person's belief in his or her ability to control or influence events that affect life in an organization.* yang artinya *Locus of control* merupakan konsep psikologis yang menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengendalikan atau mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka dalam organisasi.”

Menurut Rofifah, (2022) mendefinisikan bahwa :

“*Locus Of Control* merupakan salah satu faktor yang menentukan perilaku manusia *Locus Of Control* dapat menentukan sejauh mana seseorang percaya bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka.”

Dari beberapa penjelasan diatas , dapat disimpulkan 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 didalam hidupnya. lebih jelasnya, *Locus of control* merupakan sumber keyakinan yang dimiliki seseorang untuk percaya bahwa dia mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi didalam hidupnya berasal dari hal lain yang dapat membuat dia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakan nya.”.

#### **2.1.4.2 Aspek-Aspek *Locus Of Control***

Phares dikutip dalam Aisyah dan Syukur (2020) tentang Aspek-Aspek *Locus Of Control* yang indikatornya adalah sebagai berikut:

##### 1. Internal

Seseorang dengan intenal *Locus Of Control* selalu mengsosiasikan peristiwa yang terjadi pada diri nya dengan faktor internal, karena mereka percaya bahwa akibat dari perilakunya disebabkan oleh faktor internal yang meliputi

Kemampuan,Minat,Usaha Seseorang dengan *locus of control* internal akan

optimis, tidak mudah menyerah, dan berusaha sebaik mungkin untuk mengendalikan perilakunya.

## 2. Eksternal

Seseorang dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa hasil dan perilaku mereka disebabkan oleh faktor eksternal faktor eksternal meliputi nasib, keberuntungan, sosial ekonomi, orang yang memiliki tipe eksternal menilai orang lain berdasarkan tingkat kekayaan dan materialistis, dan orang dengan tipe eksternal sangat percaya pada keberuntungan, percaya bahwa setiap orang memiliki keberuntungan.

Konsep tentang *locus of control* dikembangkan oleh Rotter dalam (Aisyah & Syukur, 2020) memiliki 4 konsep dasar, yaitu:

### 1. Potensi Perilaku (*Behavior Potential*)

Potensi Perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. hal tersebut didefinisikan dengan mengacu pada penguat atau serangkaian penguat yang mungkin mengikuti pelaku.

### 2. Pengharapan (*Expectancy*)

Pengharapan adalah keyakinan seseorang bahwa ia akan berperilaku dengan cara tertentu dalam situasi tertentu dan penguatan diprediksi akan mengikuti keyakinan ini didasarkan pada probabilitas atau kemungkinan amplifikasi yang akan terjadi.

### 3. Nilai Penguatan (*Reinforcement Value*)

Setiap orang menemukan nilai penguatan nilai yang berbeda dalam aktivitas yang berbeda. seleksi penguatan berasal dari penguatan yang menghubungkan penguatan masa lalu dengan apa yang terjadi sekarang. berdasarkan hubungan ini harapan untuk masa depan berkembang ialah sebabnya mengapa ada hubungan antara konsep harapan dan nilai penguatan.

### 4. Situasi Psikologis (*Psychological Situation*)

Merupakan hal yang penting untuk mendefinisikan perilaku. Rotter percaya bahwa secara terus menerus seseorang hanya akan bereaksi terhadap lingkungan internal dan eksternal.

#### 2.1.4.3 Jenis-Jenis *Locus of control*

Menurut Baviga,(2024) menyebutkan ada 2 (dua) jenis *Locus Of Control* Yaitu sebagai berikut:

##### 1. *Locus Of Control* Internal

*Locus Of Control* Internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi.

##### 2. *Locus Of Control* Eksternal

Mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor diluar diri yaitu organisasi.

#### **2.1.4.4 Manfaat *Locus Of Control***

Ary & Sriathi (2019) berpendapat dimana dari dua dimensi *Locus Of Control* akan memberikan manfaat yang berbeda. Tetapi akan menjadi suatu kesinambungan yang balance apabila individu memiliki *Locus Of Control* (lokus kendali) secara eksternal dan internal. Adapun orientasi manfaat yang diberikan adalah sebagai berikut:

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

#### **2.1.4.5 Dimensi dan Indikator *Locus of control***

Menurut Ghufon (2020:65-68) dimensi dan indikator *Locus Of Control* adalah sebagai berikut :

##### **1. Internal *Locus Of Control***

Individu yang percaya bahwa mereka yang memegang kendali atas dirinya,indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Suka bekerja keras
- b. Mengambil inisiatif
- c. Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah
- d. Selalu 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 sebagai berikut:

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

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab seseorang tersebut dalam organisasi.

### **2.1.1.5 Pengertian Kinerja Karwawan**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berikut adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli :

Menurut Wilson Bangun dalam Kusuma (2019) menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.”

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020:9) menyatakan bahwa :

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

Alfiandi (2021:94) mendefinisikan bahwa :

“Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pengalaman, kesungguhan serta waktu.”

Berdasarkan berbagai pengertian di atas yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja pegawai yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan maupun organisasi dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga

tujuan utama yang telah ditetapkan sebuah perusahaan maupun organisasi akan tercapai jika semua pegawai hasil suatu proses kerjanya dapat dicapai.

#### **2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai (2019:408) menyatakan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari pegawai.
4. Untuk pembeda yang satu dengan yang lain.
5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Meningkatkan etos kerja.
7. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
8. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
9. Untuk mengetahui efektifitas sebagai SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
10. Pemutus hubungan pekerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Penilaian kinerja merupakan evaluasi sistematis terhadap kinerja pegawai agar dapat memahami kemampuan pegawai tersebut sehingga organisasi dapat merencanakan pengembangan karier lebih lanjut bagi yang bersangkutan. Dengan

kata lain penilaian kinerja mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang pegawai dan lain sebagainya.

### **2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Dalam melakukan pekerjaannya pegawai tidak selalu memiliki kinerja yang baik, tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. faktor yang

Mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) hal ini sesuai dengan pendapat Mahmudi dalam Panjaitan (2021) antara lain :

#### 1. Faktor Pribadi (*Personal Factors*)

Ditunjukkan tingkat keterampilan, kompensasi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

#### 2. Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factors*)

Ditentukan kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

#### 3. Faktor Kelompok (*Team Factors*)

Ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan satu kerja.

#### 4. Faktor Sistem (*System Factors*)

Ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

#### 5. Faktor Situasional (*Situational factors*)

Ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan external.

#### 6. Faktor Motivasi kerja

Ditunjukkan tingkat prestasi, afiliasi, dan kekuasaan yang dimiliki.

#### 7. Faktor *Self Efficacy* dan *locus of control*

Ditunjukkan adanya tingkat *level*, *strength*, dan *generality*.

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

#### **2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Wilson Bangun dalam Kusuma (2022) terdapat cara untuk mengukur kinerja, yaitu:

##### 1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang di dukung oleh sumber daya lainnya yang menjadi infrastruktur sumber daya manusianya dalam bekerja.

##### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Kuantitas kerja mengedepankan jumlah dari hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawainya dalam bekerja.

### 3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para pegawai apabila hasil pekerjaan yang telah diselesaikan masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

### 4. Kerja sama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

### 5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Inisiatif sendiri mengedapankan rasa inisiatif pegawainya dalam bekerja dengan menyelesaikan tugasnya dalam bekerja tanpa harus diberikan instruksi terlebih dahulu oleh atasannya.

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

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* yang berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya, yaitu sebagai berikut ini :

**Tabel 0.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Jose Priska, Emy Rahmawati Dan Setio Utomo (2020)  <i>Sumber: (Journal of Management &amp; Business, pembangunan edisi januari-juni 2020 Vol 9, No. 1)</i>	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Puruk cahu kabupaten Murung jaya.	<i>Self Efficacy</i> dan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.	<b>Persamaan:</b> Fokus pada variabel <i>Self efficacy</i> .  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian.
2	Feby Dhati Pitaloka  <i>Sumber: (Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif, 2(1), 20-35. 2020)</i>	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Self Efficacy</i> Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai CV Anugrah Karya.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari <i>locus of control</i> , <i>self efficacy</i> dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.	<b>Persamaan:</b> Pengaruh <i>Self Efficacy</i> sebagai variable bebas. Kinerja Pegawai sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
				Waktu Penelitian, berbeda , peneliti meneliti mengenai variabel budaya organisasi
3	Khaerana (2019)  <i>Sumber:(Jurnal Ecoment Global Vol 5,No 1 2019)</i>	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja pegawai pada sekretariat komisi pemilihan umum daerah (Kpud) Kabupaten lawu timur.	Terdapat pengaruh antara <i>Self efficacy</i> secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	<b>Persamaan:</b>  Pengaruh <i>Self efficacy</i> sebagai variable bebas  Kinerja Pegawai sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian.
4	Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023).  <i>Sumber:(Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 11(2), 2023)</i>	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai ditentukan oleh kemampuan beradaptasi, konsistensi keterlibatan, dan misi.	<b>Persamaan:</b>  Kinerja Pegawai sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian.
5	Azizi, P., Karlinda, A. E., & Sopali, M. F. (2021).  <i>JISAMAR</i>  <i>Sumber :</i> <i>(Journal of Information System, Applied,</i>	Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Padang.	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan  <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	<b>Persamaan:</b>  <i>Self Efficacy</i> sebagai variable bebas  Kinerja Karyawan sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b>  Objek dan Waktu Penelitian, adanya variabel pengaruh budaya organisasi,

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	<i>Management, Accounting and Research</i> , 5(3) 539-545. 2021)			pengembangan karir
6	Aditya Wahid nur, Cahya Sanjaya  Sumber: (Eprints Vol18, No 1 2022)	Pengaruh Empowering Leadership, <i>Self Efficacy</i> dan Organizational Culture Terhadap Employee Perpomance CV Berlian Barmen.	Pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai, serta Budaya Organisasi dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai.	<b>Persamaan:</b> <i>Self Efficacy</i> sebagai variable bebas. Kinerja Pegawai sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
7	Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022).  Sumber: (Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 28-37.2022)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu.	Budaya Organisasi dan <i>Self- Efficacy</i> memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan.	<b>Persamaan:</b> <i>Self Efficacy</i> sebagai variable bebas. Kinerja karyawan sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
8	Alwa Dudi Anoesyirwan moeins dan elfiswandi (2019)  Sumber: Jurnal Informatika ekonomi dan bisnis vol. 1 No. 4 (2019)	Pengaruh komitmen, kompetensi, dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja pegawai pemerintahan.	Komitmen berpengaruh positif tetapi tidak signifikan <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	<b>Persamaan:</b> Pengaruh <i>locus of control</i> sebagai variable bebas Kinerja Pegawai sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
9	Suarni norawati, afrizal, arman (2022)	Peranan internal <i>locus of control</i> sebagai variable intervening pada pengaruh kompetensi, motivasi	Semakin meningkat kompetensi motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka <i>locus of control</i> juga Akan meningkat dan	<b>Persamaan:</b> Pengaruh <i>locus of control</i> variable bebas Kinerja Pegawai

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Sumber: Jurnal management dan bisnis eCo Fin, Vol. 3 nO. 4(2022)	asi,dan disiplin kerja terhadap pegawai.	kinerja juga akan meningkat.	sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
10	Ni Luh Putu Ary wahyuni,Oka suryadinatha gorda (2019)  Sumber: Jurnal ekonomi Sumber: Vol2 No2(2019)	Iklim organisasi, kompetensi, <i>locus of control</i> ,kepuasan kerja dan kerja ASN.	Iklim organisasi,kompetensi, <i>locus of control</i> berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.	<b>Persamaan:</b> Pengaruh <i>locus of control</i> sebagai variable bebas. Kinerja Pegawai sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
11	Mesriyani, T., & Mayliza, R. (2024).  <i>Sumber:Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif, 2(1), 21-37.</i>	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan.	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	<b>Persamaan:</b> Pengaruh <i>Self Efficacy</i> sebagai variable bebas. Kinerja Pegawai sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
12	Hendra Wijayanto,  C. Catur Widayati, Siti Marliya  Sumber: Vol3, Issue 3 (2022) Dinasti International Journal	<i>The Influence Of Organizational Culture, Self Efficacy And Work Motivation For Employee Performance.</i>	<i>The results of the study are as follows:</i> 1. <i>Organizational Culture positive and significant effect on employee performance</i>  2. <i>Self Efficacy has a positive and significant effect on employee performance</i>	<b>Persamaan:</b> Kinerja Pegawai sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
13	FU Rehman,T Nawaz  Sumber: Vol.8, No.4(2016)  European Journal of Business and Management	<i>Determining The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance: The Moderating Rule Of Self Efficacy</i>	<i>The results of the study are as follows: 1.Organizational Culture positive influence on employee performance  2.Self Efficacy has a negative effect on employee performance</i>	<b>Persamaan:</b>  Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
14	A Husein Fattah  Sumber: vol3, No 2  (2017) Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis	<i>The Effect of Organizational Culture, Leader Behavior, Self Efficacy, and Job Satisfaction on Job Performance of The Employees</i>	<i>Leader behavior, Self Efficacy, and job satisfaction have a direct effect on work performance  Organizational culture does not directly affect work performance</i>	<b>Persamaan:</b>  Pengaruh Self Efficacy sebagai variabel bebas.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
15	Repandi Herlambang , Reina Damayanti Nurkardina Novalia  <i>Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Februari 2024, 10 (3), 729-741</i>	Budaya Organisasi Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang)	Pengaruh yang positif dan signifikan Budaya Organisasi dan <i>locus of control</i> terhadap Kinerja Pegawai.	<b>Persamaan:</b>  <i>locus of control</i> sebagai variabel bebas. Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
16	Amaliya Dwi Anjani  Sumber : Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 5 No. 2 Mei 2022.	Pengaruh Pengembangan Karir Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Danagung D'Briquete Bantul Yogyakarta.	Pengembangankarir dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	<b>Persamaan:</b>  Pengaruh <i>Self Efficacy</i> sebagai variable bebas  Kinerja Pegawai sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
17	Herdijanto et al.,(2021)  Sumber : <i>Ilomata International Journal of Management</i> 2021.	<i>The Impact of Locus of control and Work Environment on Employee Performance .</i>	<i>These results indicate that there is an influence of Locus of control on employee performance.</i>	<b>Persamaan:</b>  <i>Locus of control</i> Variabel bebas kinerja karyawan sebagai variable terkait.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
18	Anggun Puspita Angraini et al., (2021)  Sumber :“Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam P-ISSN: 2442-3718,”	Pengaruh <i>Locus of control</i> kepemimpinan transformasional dan spiritual kerja terhadap kinerja karyawan.	<i>Locus of control</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<b>Persamaan:</b>  <i>Locus of control</i> Variabel bebas kinerja karyawan sebagai variable terkait.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian.

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
19	Wardhana, Prayoga Putra, (2021)  Sumber :“(Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 No19 2021).”	Peran <i>Locus of control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo”	Hasil ini menunjukkan bahwa <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<b>Persamaan:</b> <i>Locus of control</i> Variabel bebas kinerja karyawan sebagai variable terkait  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
20	Dewi Prihatini et al , (2022)  Sumber :“ <i>Journal of Business Studies</i> , Vol.1 Issues.2, 2022.”	Pengaruh <i>Locus of control</i> Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi Pada Pt. Branch Sidoarjo.	<i>Locus of control</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<b>Persamaan:</b> <i>Locus of control</i> Variabel bebas kinerja karyawan sebagai variable terkait.  <b>Perbedaan:</b> variable kompetensi , Objek dan Waktu Penelitian.
21	Desi Permata & Yeki candra (2020)  Sumber :“Jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi Issue 3, Januari 2020.	Pengaruh Pengembangan karir <i>Self Efficacy</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Pengembangan Karir, <i>Self Efficacy</i> , dan Motivasi Kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	<b>Persamaan:</b> <i>Self efficacy</i> Variabel bebas kinerja karyawan sebagai variable terkait  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian.

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
22	Sri Lestari Putri Rachmasari, (2021)  Sumber :“Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 2 – Juni 2021”	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	Motivasi mempunyai nilai positif dan signifikan dan dengan pengaruh yang kuat, terhadap kinerja karyawan.	<b>Persamaan:</b> kinerja karyawan sebagai variable terkait.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
23	Asti Nur Aryanti (2024)  Sumber :“Jurnal manajemen pemasaran & manajemen sumber daya manusia.	Pengaruh <i>Locus of control</i> dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Locus of control</i> berpengaruh pada kinerja karyawan.	<b>Persamaan:</b> <i>Locus of control</i> Variabel bebas kinerja karyawan sebagai variable terkait.  <b>Perbedaan:</b> Disiplin kerja, Objek dan Waktu Penelitian
24	Eka Novitasari (2022)  Sumber :“Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 2 September 2022	Pengaruh <i>Locus of control</i> dan <i>kepribadian</i> dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	Hasil ini menunjukkan bahwa <i>Locus of control</i> dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<b>Persamaan:</b> <i>Locus of control</i> Variabel bebas kinerja karyawan sebagai variable terkait.  <b>Perbedaan:</b> Kepribadian, Objek dan Waktu Penelitian.

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
25	LalaNurmala, Anwar Musadad (2024)  Sumber: "jurnal Ilmiah WahanaPendidikan, Januari 2024, 10 (1), 561-569.	Pengaruh <i>Locus of control</i>  Dan Motivasi  Terhadap Kinerja  Karyawan Pada  PT.SecoIndonesia.	<i>Locus of control</i> berpengaruh pada karyawan PT. Seco indonesia motivasi berpengaruh pada karyawan PT. Seco indonesia.	<b>Persamaan:</b> <i>Locus of control</i> Variabel bebas kinerja karyawan sebagai variable terkait.  <b>Perbedaan:</b> Motivasi, Objek dan Waktu Penelitian
26	Kasman et al, (2019)  Sumber : Jurnal manajemen sdm Volume 1 No 2 Juni 2019	Pengaruh <i>Locus of control</i> dan motivasi  terhadap kinerja karyawan(Studi Pada PT.Bineatama Kayone lestari Tasikmalaya.	<i>Locus of control</i> dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT bineatama kayone lestari tasikmalaya.	<b>Persamaan:</b> <i>Locus of control</i> Variabel bebas kinerja karyawan sebagai variable terkait.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian.
27	Putri MaulidiahAyu Larasati, (2021)  Sumber : Jurnal	Pengaruh motivasi, kepuasa kerja dan disiplin  kerja terhadap kinerja karyawan .	Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.	<b>Persamaan:</b> kinerja karyawan sebagai variable terkait.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian.

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	ilmu dan riset Manajemen Volume 10, No 5, Mei 2021			
28	Wehelmina Rumawas et al .,(2019) Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605 Vol. 6 No. 4 Tahun 2019	Pengaruh <i>Locus of control</i> Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada PT. Nusa Halmahera.	Hasil ini menunjukkan bahwa, <i>Locus of control</i> dan Motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Individu pada PT Nusa Halmahera.	<b>Persamaan:</b> <i>Locus of control</i> Variabel bebaskinerja karyawan sebagai variable terkait.  <b>Perbedaan:</b> Motivasi,Objek dan Waktu Penelitian.
29	Mustafa, dkk (2019) Sumber : Jurnal ilmu dan riset Manajemen Vol.10,Mei 2021	<i>Structural Impacts on Formation of Self-Efficacy and Its Performance Effects.</i>	Hasil penelitian sebagai berikut: struktural secara positif terkait dengan self-efficacy dan kinerja.	<b>Persamaan:</b> <i>Self efficacy</i> Variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terkait.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
30	Kadek Yushanta Nugraha (2021)  Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis: Vol 4 Januari Tahun 2021.	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pie Susu Chandra.	Variabel <i>Self Efficacy</i> , dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	<b>Persamaan:</b> <i>Self efficacy</i> Variabel bebas kinerja karyawan sebagai variable terkait.  <b>Perbedaan:</b> Motivasi,Objek dan Waktu Penelitian.

Sumber: diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya lokasi penelitian. Adanya variable yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian dilakukan.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Dalam rangka pemikiran ini penulis akan menjelaskan mengenai keterkaitan antara variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka Pemikiran akan mempermudah

pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

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

*Self Efficacy* merupakan suatu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk bereaksi terhadap situasi tertentu. Individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan akan lebih besar untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan yang ditetapkan serta menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi. Individu dengan *Self Efficacy* yang rendah akan lebih mudah putus asa dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi karena *Self Efficacy* dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja seorang individu dalam bekerja dengan kemampuan membaca situasi yang dimiliki oleh individu tersebut membuat seorang individu dapat menempatkan posisi dirinya dalam posisi yang terbaik dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jose Priska, Emy Rahmawati Dan Setio Utomo (2020) mengenai Pengaruh *Self Efficacy* dan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Puruk cahu kabupaten Murung jaya bahwa *Self Efficacy* dan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Amaliya Dwi Anjani (2022) mengenai pengaruh pengembangan karir dan *Self Efficacy* terhadap kinerja

pegawai Cv Danagung D'Briquete Bantul Yogyakarta bahwa *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja seorang pegawai, serta menurut penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Feby Dhati Pitaloka (2019) mengenai pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Cv Anugrah karya menunjukkan hasil penelitian bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa *Self Efficacy* merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu organisasi tersebut. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang memiliki *Self Efficacy* yang rendah akan mengurangi kepuasan kerjanya, tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, mempunyai semangat kerja yang rendah, sering bosan dan emosi tidak stabil.

### **2.3.2 Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan**

*Locus Of Control* yang tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan akan lebih besar untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan yang ditetapkan serta menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alwa Dudi Anoesyirwan moeins dan elfiswandi (2019) mengenai Pengaruh komitmen, kompetensi, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pemerintahan bahwa hasil penelitian kompetensi berpengaruh positif signifikan

*locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Suarni Norawati, Afrizal, Arman (2022) dalam penelitiannya juga menjelaskan korelasi Locus of control dengan kompetensi, dimana didalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa apabila *Locus of control* meningkat maka kompetensi juga meningkat, dan apabila keduanya meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat. hal ini disebutkan juga sejalan dengan penelitian oleh Asti Nur Aryanti (2024) yang menjelaskan *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan *Locus of Control* dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa *Self Efficacy* dan *Locus of Control* dapat mempengaruhi bagaimana individu mengembangkan kinerja mereka. maka semakin baik *Self Efficacy* dan *Locus of Control* maka akan semakin baik juga kinerja yang dimiliki oleh individu, begitu juga keduanya berperan aktif dalam mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

### **2.3.3 Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai adalah unsur terpenting dalam berjalannya suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, kinerja pegawai yang berkualitas mampu mengantarkan suatu organisasi pada keberhasilannya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apayang menjadi tujuan organisasi tersebut akan tercapai. Menurut Mangkunegara (2019:67) menyatakan bahwa,

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh

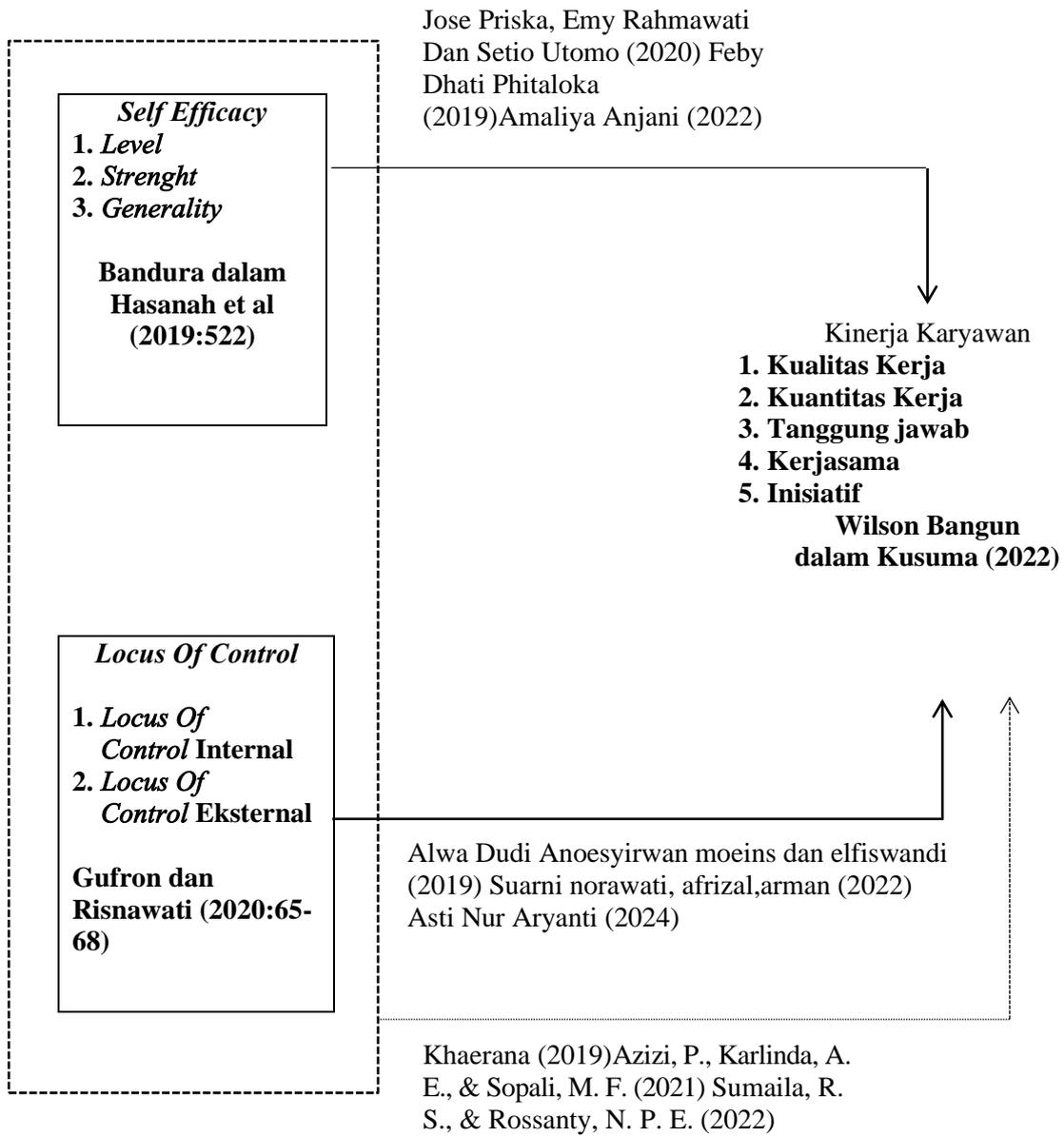
Khaerana (2019) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada sekretariat komisi pemilihan umum daerah (Kpud) Kabupaten lawu timur yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh antara *Self efficacy* secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Azizi, P., Karlinda, A. E., & Sopali, M. F. (2021) dengan judul Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Padang yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. dan Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan *Self- Efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa *Self Efficacy* dan *Locus of Control* dapat mempengaruhi bagaimana individu mengembangkan kinerja mereka. maka semakin baik *Self Efficacy* dan *Locus of Control* maka akan semakin baik juga kinerja yang dimiliki oleh individu, begitu juga keduanya berperan aktif dalam mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

#### **2.4 Paradigma Penelitian**

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar berikut ini :



—————> = Pengaruh parsial  
 .....> = Pengaruh Simultan

**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

**2.5 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran,

Sugiono (2022:63) mengatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. oleh karena itu rumusan masalah biasanya tersusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

“Terdapat pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan”.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Terdapat pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan.