

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian

Kinerja sangat penting bagi setiap organisasi, oleh sebab itu untuk mencapai sasaran-sasaran strategis diperlukan penilaian kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Manajemen kinerja (*performance management*) adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi (Mondy, 2008). Menurut Mangkunegara (2015), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan masing-masing dalam mencapai tujuan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya, walaupun bekerja dalam satu organisasi tentunya tingkat produktivitas mereka berbeda-beda. Menurut Robbins (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai,
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

c. Indikator kinerja karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja individu atau karyawan menurut Robbins (2015) yaitu:

- 1) Kualitas Pekerjaan : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan keisapannya. Dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna yang meliputi ketelitian dalam bekerja dan hasil pekerjaan yang memenuhi standar, seperti ketelitian dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target.
- 2) Kuantitas pekerja : jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan, misalnya : kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan mampu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.
- 3) Tanggung jawab : kesediaan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dialami dalam suatu pekerjaan, misalnya mengambil keputusan secara musyawarah mufakat.
- 4) Kemampuan bekerjasama : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi misalnya hubungan antara atasan dengan pegawai dan hubungan antara sesama pegawai.
- 5) Inisiatif kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan mampu menghasilkann pekerja sesuai dengan target, misalnya : melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan,

memberikan solusi dalam menghadapi masalah pekerjaan dan memberikan ide-ide baru sebelum menyelesaikan pekerjaan

2. *Locus of Control*

a. Pengertian

Locus of Control merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya (Ghufon & Risnawita, 2012). Konstruksi psikologis *locus of control* berasal dari teori Rotter (1954) tentang pembelajaran sosial dimana *locus of control* sebagai “internal versus eksternal kontrol bala bantuan”. Menurut Hurlock (1984) dalam Ghufon & Risnawita (2012) Kontrol diri berkaitan dengan bagaimana individu mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan dari dalam dirinya. Ketika persepsi seseorang adalah miliknya sendiri perilaku dan sikap akan menghasilkan hadiah positif, internalitas ditunjukkan. Namun, ketika persepsinya adalah faktor eksternal itu, diluar kendalinya (seperti itu sebagai takdir atau keberuntungan) bertanggung jawab untuk menghargai perilaku, eksternalitas ditunjukkan. Konsep itu dikembangkan dalam upaya menjelaskan mengapa pasti individu cenderung mengabaikan acara penguatan (Phares, 1976).

Faktanya bahwa orang-orang ini tidak bereaksi terhadap hadiah atau hukuman, seperti yang diprediksi. Menurut Phares untuk harapan umum bahwa mereka sendiri tidak akan berkontribusi pada pengadaan hadiah atau menghindari hukuman. Menurut Lefcourt

(dalam Beukman, 2005) *locus of control* mengacu pada derajat dimana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya. Reiss dan Mitra (1998) dalam Ayudianti (2010) membagi *Locus of Control* menjadi 2 yaitu internal *Locus of Control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri. Eksternal *Locus of Control* adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka tetapi karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya. *Locus of control* internal yang dikemukakan Lee (1990) dalam Ayudianti (2010) adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Orientasi *locus of control* menurut Solomon dan Oberlander (dalam Ghufro dan Risnawati, 2012) mengemukakan bahwa individu dengan *locus of control* eksternal yang berkeyakinan bahwa peristiwa-peristiwa yang dialaminya merupakan konsekuensi dari hal-hal di luar dirinya, seperti takdir, kesempatan, keberuntungan atau orang lain. Individu cenderung menjadi malas,

karena merasa bahwa usaha apapun dilakukan tidak akan menjamin keberhasilan dalam pencapaian hasil yang diharapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki *locus of control* internal bertanggung jawab terhadap kegagalannya, sedangkan orang yang memiliki *locus of control* eksternal memiliki anggapan bahwa kegagalan berasal dari faktor diluar dirinya sendiri.

b. Karakteristik *locus of control*

Menurut Crider (1983) dalam Ayudiyati (2010) perbedaan karakteristik *locus of control* internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

- 1) *Locus of control* Internal
 - a) Suka bekerja keras
 - b) Memiliki inisiatif yang tinggi
 - c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
 - d) Selalu mencoba untuk berfikir selektif mungkin
 - e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil
- 2) *Locus of control* Eksternal
 - a) Kurang memiliki inisiatif
 - b) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
 - c) Kurang mencari informasi

- d) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- e) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Menurut Saputra (2012) *locus of Control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda, dimana *locus of control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka di banding *locus of control* eksternal, dikarenakan level kerja mereka yang cenderung lebih tinggi, adanya promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih (dalam Subroto, 2017).

c. Indikator *locus of control*

Indikator untuk mengukur variabel *locus of control* menurut Rotter (1996) adalah kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran, perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia, kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa, kesuksesan individu karena faktor nasib, segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri, segala yang diperoleh individu bukan keberuntungan, kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup, kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya, kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

Sedangkan menurut Sanjiwani dan Wisadha (2016), indikator yang mengukur variabel *locus of control* internal yaitu kemampuan,

minat dan usaha. Untuk variabel *locus of control* eksternal sendiri terdiri dari nasib, sosial ekonomi dan pengaruh orang lain.

3. *Self Efficacy*

a. Pengertian

Self efficacy atau efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

Menurut Ghufron & Risnawita (2012), Bandura adalah tokoh yang memperkenalkan istilah *self efficacy* atau efikasi diri. Ia mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy*

Menurut Albert Bandura (1997), faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* adalah sebagai berikut :

1) Pengalaman keberhasilan (*mastery experimence*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang

berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang. Bahkan kemudian kegagalan diatasi dengan usaha-usaha tertentu yang dapat memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan lewat pengalaman bahwa hambatan tersulit pun dapat diatasi melalui usaha yang terus-menerus.

2) Pengalaman Orang lain (*vicarious experimence*)

Pengalaman terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama, begitu pula sebaliknya pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurasi usaha yang dilakukan.

3) Persuasi Verbal (*verbal persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinnya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras

untuk mencapai suatu keberhasilan. Menurut Bandura (1997), pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Dalam kondisi yang menekan dan kegagalan terus-menerus, pengaruh sugesti akan cepat lenyap jika mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan.

4) Keadaan Fisiologis (*physiological state*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dalam melemahkan performansi kerja individu.

3. Self Esteem

a. Pengertian

Harga diri (*self-esteem*) merupakan aspek penting dalam kepribadian. Harga diri adalah salah satu faktor yang menentukan perilaku individu. Setiap orang menginginkan penghargaan yang positif terhadap dirinya. Penghargaan yang positif akan membuat seseorang merasakan bahwa dirinya berharga, berhasil dan berguna (berarti) bagi orang lain. Meskipun dirinya memiliki kelemahan dan kekurangan baik secara fisik maupun psikis (Ghufron dan Risnawita, 2012).

Leaner dan Spanier (1980) dalam Ghufron dan Risnawita (2012) berpendapat bahwa harga diri adalah tingkat penilaian yang positif atau negatif yang dihubungkan dengan konsep diri seseorang. Harga diri merupakan evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri secara positif dan juga sebaliknya dapat menghargai secara negatif. Mirels dan McPeck (1980) dalam Ghufron dan Risnawita (2012) juga berpendapat bahwa harga diri sebenarnya memiliki dua pengertian, yaitu pengertian yang berhubungan dengan harga diri akademik dan harga diri non-akademik. Contoh harga diri akademik adalah jika seseorang mempunyai harga diri tinggi karena kesuksesannya dibangku sekolah, tetapi pada saat yang sama ia tidak merasa berharga karena penampilan fisiknya kurang meyakinkan, misalnya postur tubuh yang terlalu pendek. Sementara itu, contoh harga diri non akademik adalah jika seseorang mungkin memiliki harga diri yang tinggi karena cakap dan sempurna dalam salah satu cabang olahraga. Tetapi, pada saat yang sama merasa kurang berharga karena kegagalannya di bidang pendidikan khususnya berkaitan dengan kecakapan verbal.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa harga diri adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain. Harga diri merupakan hasil penilaian yang dilakukannya dan perlakuan orang lain terhadap dirinya dan menunjukkan sejauh mana

individu memiliki rasa percaya diri serta mampu berhasil dan berguna.

b. Pembentukan Harga Diri (*Self-Esteem*)

Darajat (1980) dalam Ghufron dan Risnawita (2012) menyebutkan bahwa harga diri sudah terbentuk pada masa kanak-kanak sehingga seorang anak sangat perlu mendapatkan rasa penghargaan dari orang tuanya. Proses selanjutnya, harga diri dibentuk melalui perlakuan yang diterima individu dari prang lingkungannya, seperti dimanja dan diperhatikan orangtua dan orang lain. Dengan demikian, harga diri bukan merupakan faktor yang bersifat bawaan, melainkan faktor yang dapat dipelajari dan terbentuknya sepanjang pengalan individu.

Harga diri yang dimiliki oleh masing-masing individu bervariasi, ada yang rendah ada pula yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan mekanisme pembentukan harga diri. Coopersmith (1967) dalam Ghufron dan Risnawita (2012) mengemukakan bahwa pembentukan harga diri dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- 1) Keberartian individu : keberartian diri menyangkut seberapa besar individu percaya bahwa dirinya mampu, berarti dan berharga menurut standar dan nilai pribadi. Penghargaan inilah yang dimaksud dengan keberartian diri.
- 2) Keberhasilan seseorang : keberhasilan yang berpengaruh terhadap pembentukan harga diri adalah keberhasilan yang

berhubungan dengan kekuatan atau kemampuan individu dalam memengaruhi dan mengendalikan diri sendiri maupun orang lain.

- 3) Kekuatan individu : kekuatan individu terhadap aturan-aturan, norma dan ketentuan-ketentuan yang ada dalam masyarakat/semakin taat terhadap hal-hal yang sudah ditetapkan dalam masyarakat, maka semakin besar kemampuan individu untuk dianggap sebagai panutan masyarakat. Oleh sebab itu, semakin tinggi pula penerimaan masyarakat terhadap individu bersangkutan. Hal ini mendorong harga diri yang tinggi.
- 4) Performansi individu yang sesuai dalam mencapai prestasi yang diharapkan : apabila individu mengalami kegagalan, maka harga dirinya akan menjadi rendah. Sebaliknya, apabila performansi seseorang sesuai dengan tuntutan dan harapan, maka akan mendorong pembentukan harga diri yang tinggi.

c. Faktor-faktor yang memengaruhi harga diri

Harga diri dalam perkembangannya terbentuk dari hasil interaksi individu dengan lingkungan dan atas sejumlah penghargaan, penerimaan dan pengertian orang lain terhadap dirinya. Ghufron dan Risnawita (2012) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi harga diri di antaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor jenis kelamin

Menurut Ancok dkk. (1988) wanita selalu merasa harga dirinya rendah daripada pria seperti perasaan kurang mampu,

kepercayaan diri yang kurang atau merasa harus dilindungi. Hal ini mungkin terjadi karena peran orangtua dan harapan-harapan masyarakat yang berbeda-beda baik pada pria maupun wanita. Pendapat tersebut sama dengan penelitian dari Coopersmith (1967) yang membuktikan bahwa harga diri wanita lebih rendah daripada harga diri pria.

2) Intelligensi

Intelligensi sebagai gambaran lengkap fungsional individu sangat erat berkaitan dengan prestasi karena pengukuran intelligensi selalu berdasarkan kemampuan akademis. Menurut Coopersmith (1967) individu dengan harga diri yang tinggi akan mencapai prestasi akademi yang tinggi daripada individu dengan harga diri yang rendah. Selanjutnya, dikatakan individu dengan harga diri yang tinggi memiliki skor intelligensi yang lebih baik, taraf aspirasi yang lebih baik dan selalu berusaha keras.

3) Kondisi fisik

Coopersmith (1967) menemukan adanya hubungan yang konsisten antara daya tarik fisik dan tinggi badan dengan harga diri. Individu dengan kondisi fisik yang menarik cenderung memiliki harga diri yang lebih baik dibandingkan dengan kondisi fisik yang kurang menarik.

4) Lingkungan keluarga

Peran keluarga sangat menentukan bagi perkembangan harga diri anak. Dalam keluarga, seorang anak untuk pertama kalinya mengenal orang tua yang mendidik dan membesarkannya serta sebagai dasar untuk bersosialisasi dalam lingkungan yang lebih besar. Keluarga harus menemukan suatu kondisi dasar untuk mencapai perkembangan harga diri anak yang baik. Coopersmith (1967) berpendapat bahwa perlakuan adil, pemberian kesempatan untuk aktif dan mendidik yang demokratis akan membuat anak mendapatkan harga diri yang tinggi. Berkenaan dengan hal tersebut Savary (1994) sependapat bahwa keluarga berperan dalam menentukan perkembangan harga diri anak. Orangtua yang sering memberikan hukuman dan larangan tanpa alasan dapat menyebabkan anak merasa tidak berharga.

5) Lingkungan sosial

Klass dan Hodge (1978) berpendapat bahwa pembentukan harga diri dimulai dari seseorang yang menyadari dirinya berharga atau tidak. Hal ini merupakan hasil dari proses lingkungan, penghargaan, penerimaan dan perlakuan orang lain kepadanya. Sementara menurut Coopersmith (1967) ada beberapa ubahan dalam harga diri yang dapat dijelaskan melalui konsep-konsep kesuksesan, nilai, aspirasi dan mekanisme pertahanan diri. Kesuksesan tersebut dapat timbul melalui

pengalam dalam lingkungan, kesuksesan dalam bidang tertentu, kompetisi dan nilai kebaikan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut secara umum dapat dipahami bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi harga diri dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor internal seperti jenis kelamin, inteligensi, kondisi fisik individu dan faktor eksternal seperti lingkungan sosial, sekolah dan keluarga.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian dan Variabel yang di gunakan	Hasil
1	Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik dan Vince Ratnawati (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Locus of Control</i> , Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bangkalis) 1. Budaya Organisasi (X1) 2. <i>Locus of Control</i> (X2) 3. Stres Kerja (X3) 4. Kinerja (Y) 5. Kepuasan kerja (Y Intervening)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: a. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, b. <i>Locus of Control</i> berpengaruh terhadap kinerja aparat daerah c. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja aparat daerah d. Variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah e. Variabel Kepuasan Kerja memediasi pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja aparat pemerintah daerah f. Variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja

			aparatus pemerintah daerah
2	Ary Sinae Deany, I Made Sukartha dan Dewa Gede Wirawan (2016)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> , <i>Locus of Control</i> dan <i>Emotional Stability</i> Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana 1. <i>Self Esteem</i> (X1) 2. <i>Self Efficacy</i> (X2) 3. <i>Locus of Control</i> (X3) 4. <i>Emotional Stability</i> (X4) 5. Kinerja (Y)	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa: Seluruh variabel <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> , <i>locus of control</i> dan <i>emotional stability</i> berpengaruh positif pada Kinerja pengelola anggaran belanja.
3	Fransiskus Wijaya dan Subagyo (2017)	Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Auditor 1. Konflik Peran (X1) 2. Komitmen Organisasi (X2) 3. <i>Locus of Control</i> (X3) 4. Kinerja Auditor (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: a. Konflik peran tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor b. Komitmen organisasi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor c. <i>Locus of control</i> signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
4	Ni Nyoman Sri Rahayu Damayanti, Made Gede Wirakusuma, Dewa Gede Wirama (2015)	Pengaruh <i>Core Evaluations</i> pada Kinerja Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Bali 1. <i>Locus of Control</i> (X1) 2. <i>Emotional Stability</i> (X2) 3. <i>Self-Esteem</i> (X3) 4. <i>Self-Efficacy</i> (X4)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Adanya pengaruh positif variabel <i>locus of control</i> , <i>emotional stability</i> , <i>self-esteem</i> , <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja.
5	Muhammad Adeel Abid, Sadia Kanwal, Muhammad Ali Tahla Nasir, Saher Iqbal dan Noor-Ul-Huda (2016)	<i>The Effect of Locus of Control on Academic Performance of the Students at Tertiary Level</i> 1. <i>Locus of Control</i> (X) 2. <i>Performance</i> (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : <i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap <i>Academic Performance</i> dimana dalam analisis regresi hipotesis di dapati Adjusted R Squarenya 0.954 dan ini menyimpulkan bahwa <i>Academic performance</i>

			dari siswa dengan internal <i>locus of control</i> adalah tinggi, siswa lebih proaktif dan efektif selama itu proses pengetahuan. Sedangkan, <i>external locus of control</i> adalah lebih pasif dan reaktif selama periode
6	Rana Ozen Kutanis, Muammer Mesci dan Zeynep Ovdur (2011)	<i>The Effect of Locus of Control on Learning Performance: A Case of an Academic Organization</i> 1. <i>Locus of Control</i> (X) 2. <i>Performance</i> (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Ada pengaruh signifikan <i>internal locus of control</i> dan <i>external locus of control</i> terhadap kinerja karyawan
7	Soraya Eka Ayudiati (2010)	Analisis Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan tetap Bank Jateng Semarang) 1. <i>Locus of Control</i> (X) 2. Kinerja (Y) 3. Etika Kerja Islam (Y Moderat)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Dalam analisis regresi dan uji t dapat diketahui bahwa variabel <i>locus of control</i> dan variabel etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8	Nisrin Husna, Sanggar Kanto dan Rahmat Kriyanto (2014)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Public Relation 1. <i>Self Esteem</i> (X1) 2. <i>Self Efficacy</i> (X2) 3. <i>Locus of Control</i> (X3) 4. Motivasi Kerja (Y1) 5. Kinerja (Y2)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Adanya pengaruh positif signifikan <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap motivasi kerja dan kinerja public relation
9	Heman Hidayat dan Ivan Aries Setiawan (2016)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Tomo Food Industri, Sumedang) 1. <i>Self Esteem</i> (X1) 2. <i>Self Efficacy</i> (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Adanya pengaruh signifikan antara <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan PT Tomo Food Industri, Sumedang
10	Deni Istiono (2020)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepribadian sebagai variabel moderating (studi pada PT Wijaya Karya Beton, Tbk)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Adanya pengaruh signifikan antara <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja

		PPB Majalengka) 1. <i>Self Efficacy</i> (X1) 2. <i>Locus of Control</i> (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) 4. Kepribadian (Y Moderat)	karyawan PT Wijaya Karya Beton
11	Chairul Hakim, Komarudin (2020)	<i>Self Efficacy</i> , <i>Locus of Control</i> dan Kompetensi Serta Pengaruhnya Kepada Kinerja (Studi Kasus Pengusaha UMKM di Kecamatan Darmaraja, Sumedang Barat - Indonesia) 1. <i>Self Efficacy</i> (X1) 2. <i>Locus of Control</i> (X2) 3. Kompetensi (X3) 4. Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: adanya pengaruh positif signifikan antara <i>Self efficacy</i> , <i>locus of control</i> dan kompetensi terhadap kinerja Pengusaha UMKM di Kecamatan Darmaraja, Sumedang Barat
12	Dwi utami Hasan dan Kaerana (2020)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja Pengawas pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo 1. <i>Self Efficacy</i> (X1) 2. <i>Self Esteem</i> (X2) 3. Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: adanya pengaruh signifikan antara <i>self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> terhadap kinerja pengawas pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo
13	Dionisius Pias A. Takndare (2019)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> terhadap kinerja karywan studi pada pegawai SMP Negeri 1 Sentani 1. <i>Locus of Control</i> (X1) 2. <i>Self Efficacy</i> (X2) 3. <i>Self Esteem</i> (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: adanya pengaruh signifikan antara <i>locus of control</i> , <i>self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> terhadap kinerja pengawas karyawan SMP Negeri 1 Sentani
14	Edi Siregar, Richa Natala Anggina (2019)	Pengaruh Kepribadian, <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap kinerja karyawan 1. Kepribadian (X1) 2. <i>Self Efficacy</i> (X2) 3. <i>Locus of Control</i> (X3) 4. Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: adanya pengaruh signifikan antara <i>locus of control</i> , <i>self efficacy</i> dan kepribadian terhadap kinerja karyawan denngan 18.9% dan 81.1% di pengaruhi oleh variabel lain
15	Andi Syahriaeni Ardillah (2018)	Pengaruh Model Kepribadian <i>Core Self Evaluation</i> terhadap <i>Auditor Performance</i> dengan Etika	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: a. Adanya pengaruh positif signifikan

		<p>Auditor Sebagai Variabel Moderasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Locus of Control</i> (X1) 2. <i>Emotional Stability</i> (X2) 3. <i>Self Efficacy</i> (X3) 4. <i>Self Esteem</i> (X4) 	<p>variabel <i>locus of control</i> terhadap kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> b. Adanya pengaruh positif signifikan variabel <i>emotional stability</i> terhadap kinerja c. Adanya pengaruh positif signifikan variabel <i>self efficacy</i> terhadap kinerja d. Adanya pengaruh positif signifikan variabel <i>self esteem</i> terhadap kinerja
16	Putri Feriana, Dr. Muhammad Sapruwan, S.E., M.Si	<p>Pengaruh <i>Self Esteem</i>, <i>Self Efficacy</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Han Putra Jaya</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self Esteem</i> (X1) 2. <i>Self Efficacy</i>(X2) 3. Disiplin Kerja (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y) 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Adanya pengaruh <i>self esteem</i> terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0.001 b. Tidak adanya pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0.432 c. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan tingkat signifikan 0.000 d. Secara simultan adanya pengaruh <i>self esteem</i>, <i>self efficacy</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
17	Iwan Restu Ary, Anak Agung Ayu Sriathi (2019)	<p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self Efficacy</i> (X1) 2. <i>Locus of Control</i> (X2) 3. Kinerja (Y) 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan b. <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

			c. <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
18	Edi Siregar, Richa Natalia Anggina (2019)	Pengaruh Kepribadian, <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan 1. Kepribadian (X1) 2. <i>Self Efficacy</i> (X2) 3. <i>Locus of Control</i> (X3) 4. Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: adanya pengaruh signifikan antara variabel kepribadian, <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan.
19	Rini Ani Sapariyah	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif <i>Balance Scorecard</i> pada Perum Pegadaian Boyolali 1. <i>Self Esteem</i> (X1) 2. <i>Self Efficacy</i> (X2) 3. <i>Locus of Control</i> (X3) 4. Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: adanya pengaruh positif signifikan variabel <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2017), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

Kerangka pemikiran adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilakukan serta merupakan gambaran terhadap penelitian yang dilakukan juga memberikan

landasan yang kuat terhadap topik yang dipilih dan disesuaikan dengan masalah yang terjadi. Supaya konsep-konsep ini mampu diamati dan diukur, maka dijabarkan ke dalam beberapa variabel di dalam sebuah model penelitian. Pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen yaitu, *Locus of Control* (X1), *Self Efficacy* (X2) dan *Self Esteem* (X3) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja (Y).

1. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja

Menurut Ghufroon & Risnawita (2012) *Locus of Control* merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya dan Subagyo, (2017) yang memperoleh hasil penelitian bahwa *Locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasar definisi dan acuan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja

Efikasi (*efficacy*) berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan

terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan. Menurut Keith Davis bahwa sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (mental, fisik, tujuan, dan situasi). Faktor penghubung antara variabel X dan Y ditinjau dari teori dari buku.

Menurut Ghufron & Risnawita (2012), Bandura adalah tokoh yang memperkenalkan istilah *self efficacy* atau efikasi diri. Ia mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Hal ini di dukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Hakim dan Komarudin (2020) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *self efficacy* signifikan terhadap kinerja dan *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi. Dari definisi dan acuan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lestari, *et al* (2015) menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku tersebut mempunyai dampak positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya *self efficacy* yang baik maka kinerja yang dimiliki karyawan kurang optimal dan akan menurun

3. Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja

Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugasnya dan

tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. *Self Esteem* diartikan sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Indrawati (2014) mengungkapkan bahwa *self esteem yang tinggi* akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dalam dunia ini. Sedangkan individu dengan *self esteem* yang rendah cenderung tidak berani mencari tantangantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangkan hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain, dan cenderung merasa hidupnya tidak bahagia.

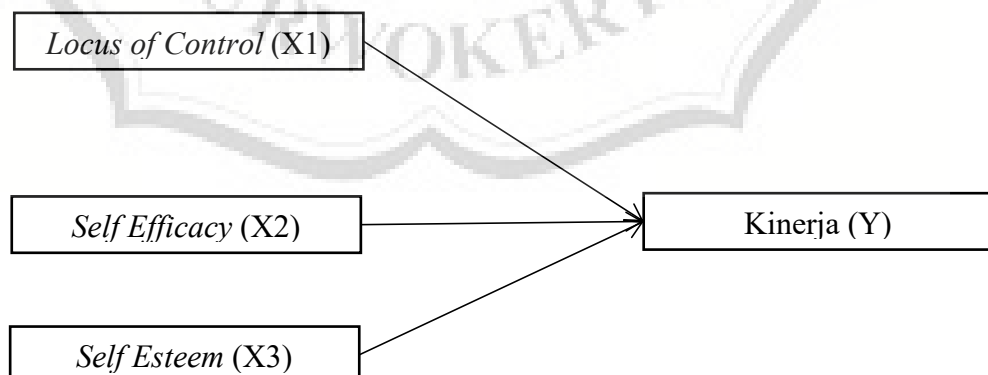
Hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja juga dinyatakan oleh Damayanti (2015), Takndare (2019), Siregar (2019), Ardillah (2018) dan Ary (2019). Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2014) berdasarkan penelitiannya menunjukkan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

4. Pengaruh *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja

Self esteem berbeda dengan *self efficacy* jika *self esteem* mengarah pada kemampuan yang lebih umum maka *self efficacy* berkaitan dengan kemampuan yang spesifik. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan tugas dengan sukses. Menurut Chasanah (2008) "*self efficacy* mencerminkan suatu keyakinan

individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik”. *Self esteem* mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil yang optimal dalam peningkatan kinerjanya. Jika diteliti secara seksama, persamaan antara *self efficacy* dan *self esteem* adalah keduanya bersumber dari keyakinan diri sendiri.

Trisanto (2017) dalam penelitian menjelaskan bahwa Variabel *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sama seperti hasil penelitian Novita (2008) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *self efficacy* dan *self esteem* baik simultan ataupun parsial terhadap kinerja didukung dengan hasil penelitian Sapariyah (2011) berpengaruh signifikan secara parsial ataupun simultan dengan variabel *self efficacy*, *self esteem* dan *locus of control* terhadap kinerja dalam perspektif *balance score card* dan hasil penelitian Takndare (2019) berpengaruh signifikan variabel *locus of control*, *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid, 2012). sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : *Locus of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Self Esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

