

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2001) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada dirinya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh individu dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2001:184) dalam Maharani dkk (2017). Kinerja adalah salah satu ukuran dari perilaku yang bersifat aktual dimana individu bekerja yang bersifat multidimensional (Mathis & Jackson, 2008:189) dalam Fatmah (2017).

Kinerja karyawan memerlukan penilaian dengan maksud untuk memberikan kesempatan yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan terhadap tempat ia bekerja (Gibson, et al, 2009) dalam Widyawati dkk (2018). Menurut Mathis (2010:113) dalam Dharma (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, Tingkat usaha yang dicurahkan, Dukungan organisasi yang diterimanya.

Dapat disimpulkan dari pengertian diatas bahwa kinerja adalah merupakan tindakan nyata yang ditunjukkan oleh individu dalam bentuk prestasi yang tercipta dari hasil kerjanya dalam posisi atau jabatan tertentu pada suatu perusahaan.

#### **b. Indikator - Indikator Kinerja Karyawan**

Terdapat 6 indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Robbins, 2008:260) dalam Widyawati dkk (2018):

- 1) Kualitas adalah taraf atau tingkatan baik atau buruknya/derajat.
- 2) Kuantitas adalah bentuk dalam satuan ukuran yang berkaitan dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam bentuk angka.
- 3) Ketepatan waktu adalah tindakan yang sesuai dengan waktu yang direncanakan.
- 4) Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu sendiri serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.
- 5) Kemandirian adalah sikap yang memungkinkan individu untuk bertindak bebas, tetapi dengan dorongan dari diri sendiri untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain.
- 6) Komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya dan menerima tujuan-tujuan perusahaan sepenuhnya serta akan stay dalam jangka waktu yang lama.

## 2. *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

### a. Definisi *Self Efficacy*

*Self efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Bandura yang memberikan satu aspek pokok dari teori kognitif sosial. Menurut Bandura (1994) dalam Maharani dkk (2017) *self efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang berpengaruh atas kehidupan mereka. Bandura menekankan *self efficacy* juga memainkan peranan vital dalam menentukan kinerja individu seperti aspirasi tujuan, insentif hasil dan kesempatan yang dirasakan terhadap tugas yang dimilikinya (Oktavia dkk, 2017). Variabel *Self efficacy* juga memberikan pengaruh terhadap kinerja (Romper dan Lotje, 2014) dalam Ary dkk (2019).

Gist dan Mitchell dalam Nurfajar dkk (2018) mengatakan bahwa efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah dan kegigihan dalam berusaha.

Menurut Lunenburg (2011:10) dalam Sebayang dkk (2017) *self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang dalam mengatasi masalah yang dihadapinya dalam berbagai situasi serta dapat menentukan cara untuk menyelesaikan masalah tersebut sehingga seseorang itu mampu menghadapi masalah dan dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Dapat disimpulkan dari beberapa penelitian diatas, bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan individu dalam kemampuan yang dimilikinya berbeda dengan yang lain karena efikasi diri mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah dan kegigihan dalam berusaha sehingga dapat mencapai tujuan yang direncanakan.

#### **b. Dimensi – Dimensi *Self Efficacy***

Dimensi yang memiliki implikasi terhadap performa individu menurut Pinasti (2011) dalam Ary dkk (2019):

- 1) *Level magnitude* merupakan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri yang dimiliki masing-masing individu berbeda-beda.
- 2) *Strength* merupakan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya.
- 3) *Generality* merupakan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugasnya di berbagai aktivitas yang dikerjakannya.

#### **c. Indikator – Indikator *Self Efficacy***

Terdapat 4 (empat) indikator untuk mengukur *self efficacy* menurut Lunenburg (2011:36) dalam Sebayang dkk (2017):

- 1) Pengalaman dan Kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber pengaruh yang paling besar terhadap *self efficacy* karena didasarkan pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy*

meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a) Tugas yang menantang
  - b) Pelatihan
  - c) Kepemimpinan yang mendukung
- 2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang menjadikan tolak ukur dalam indikator ini:

- a) Kesuksesan rekan kerja
- b) Kesuksesan perusahaan

### 3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa seseorang mempunyai kemampuan yang memungkinkan seseorang mendapatkan apa yang diinginkan. Beberapa hal menjadi tolak ukur dalam indikator ini yaitu:

- a) Hubungan atasan dengan pegawai
- b) Peran pemimpin

### 4) Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian seseorang pada kemampuannya dalam mengerjakan tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Keadaan emosi dan keadaan fisiologis yang dialami oleh seseorang memberikan suatu isyarat akan terjadinya sesuatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Dalam indikator ini yang dijadikan tolak ukur yaitu:

- a) Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan
- b) Keinginan sukses mencapai tujuan

## 3. *Locus Of Control*

### a. *Definisi Locus Of Control*

*Locus of control* pertama kali ditemukan oleh Rotter berdasarkan pendekatan social learning theory. Konsep *locus of control* adalah bagian dari *social learning theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum dari masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan. Menurut Rotter (1986) dalam Wahyuni dkk (2016) *locus of control* merupakan langkah dimana

individu menerima tanggung jawab pribadi terhadap apa yang terjadi pada diri mereka sendiri. Menurut Robbins (2003) dalam Wuryaningsih DL dkk (2013) *locus of control* didefinisikan sebagai persepsi dalam diri individu tentang sumber dari nasib dirinya. *Locus of control* adalah sifat kepribadian yang menerangkan persepsi dari mana seseorang menentukan penyebab kejadian dalam hidupnya (Malik *et.al*, 2015) dalam Ary dkk (2019).

*Locus of control* merupakan istilah dalam psikologi yang mengacu pada kepercayaan individu yang menyebabkan hasil baik maupun buruk dalam hidupnya, baik secara umum maupun di dalam area tertentu, misalnya seperti pekerjaan, kesehatan atau akademisi (Jha dan Bano, 2012) dalam Setyowati (2017).

*Locus of control* dapat dibedakan menjadi 2 yaitu, *internal locus of control* dan *external locus of control*:

- 1) *Internal Locus of control* adalah pandangan terhadap diri sendiri bahwa segala hasil baik maupun buruk merupakan tindakan dari dalam diri sendiri. Karena keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya mempunyai potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak memperdulikan apakah lingkungan mendukung atau tidak (Lee, 1990) dalam Afriyanti dkk (2016).
- 2) *External locus of control* adalah cara pandang terhadap diri sendiri bahwa apa yang didapatkan dalam diri kita baik maupun buruk merupakan faktor dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan. *Locus of control* adalah individu yang *locus of*

*controlnya* cukup tinggi akan mudah menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu seperti ini akan menganggap permasalahan yang datang menjadi sebuah ancaman bagi dirinya (Lee,1990) dalam Afriyanti dkk (2016).

Dapat *disimpulkan* dari pengertian diatas, bahwa *Locus Of Control* adalah cara pandang individu terhadap suatu kejadian dan menilai dirinya sendiri apakah dapat mengendalikannya atau tidak.

#### **b. Indikator-Indikator *Locus Of Control***

Menurut *Crider* (1983) dalam Afriyanti dkk (2016) perbedaan karakteristik antara *internal* dan *external locus of control*:

##### 1) *Internal locus of control*

Persepsi atau pandangan individu terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri, indikator sebagai berikut:

- a) Suka bekerja keras.
- b) Memiliki inisiatif yang tinggi.
- c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- d) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
- e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

##### 2) *External locus of control*

Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasa, dan lingkungan sekitar. Indikator sebagai berikut:

- 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) Mudah dipengaruhi dan bergantung pada petunjuk orang lain.

#### **4. Karakteristik Pekerjaan**

##### **a. Definisi Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang dilakukan (Berry dan Houston, 2007 dalam Fatmah. D (2017)). Menurut Hackman dan Oldham (1980:80) dalam Fatmah (2017) karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari pekerjaan yang fokus terhadap isi dan kondisi pekerjaan.

Menurut Munandar (2011:359) dalam Sihombing dkk (2018) Karakteristik pekerjaan merupakan pekerjaan yang mempunyai tiga keadaan psikologis dalam diri karyawan yaitu mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja.

Dapat disimpulkan dari pengertian diatas, bahwa karakteristik pekerjaan adalah faktor yang membedakan suatu pekerjaan yang satu dengan yang lain dan setiap individu mempunyai tanggung jawab masing-masing.

## **b. Indikator-Indikator Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Hackman & Oldham (1980) dalam Hajati (2018), karakteristik pekerjaan memiliki lima dimensi utama yang digunakan sebagai indikator pengukuran karakteristik pekerjaan, yaitu:

### 1) Keanekaragaman Keterampilan (*Skill Variety*)

Suatu tingkat pekerjaan yang melibatkan keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.

### 2) Identitas Tugas (*Task Identity*)

Suatu tingkat pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, karena individu mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memuaskan.

### 3) Arti Tugas (*Task Significance*)

Suatu tingkat pekerjaan yang penting dan melibatkan kontribusi terhadap organisasi dan masyarakat pada umumnya.

### 4) Otonomi (*Autonomy*)

Suatu tingkat pekerjaan yang memberikan kebebasan secara substansial, kebebasan dan keleluasaan dalam membuat jadwal pekerjaan dan menentukan prosedur yang akan digunakan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.

### 5) Umpan Balik (*Feedback*)

Suatu tingkatan dimana hasil aktivitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan yang telah diberikan.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang ada kesamaan dalam melakukan penelitian yaitu mengenai kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaannya terletak pada variabel independen yang digunakan yaitu peneliti menggunakan *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan Karakteristik Pekerjaan serta terletak pada subjek penelitian dan jumlah sampel responden yang digunakan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017).  Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia.  <i>eProceedings of Management</i> , Vol.4, No. 1, ISSN: 2355-9357.	Variabel bebas: <i>Self Esteem</i> <i>Self Efficacy</i>  Variabel terikat: Kinerja Karyawan	<i>Self efficacy</i> <b>berpengaruh</b> dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia.
2.	Ary. I. R. & Sripathi. A. (2019).  Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control, Organization Citizenship Behavior dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Ramayana Mall Bali.  E-Jurnal Management, Vol.8, No. 1, ISSN: 2302-8912.	Variabel bebas: <i>Self Efficacy</i> <i>Locus Of Control</i> Organizational Citizenship Behavior Kualitas Kehidupan Kerja  Variabel terikat: Kinerja Karyawan	<i>Self efficacy</i> <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap Kinerja karyawan Pada Ramayana Mal Bali. <i>Locus Of Control</i> <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap Kinerja karyawan Pada Ramayana Mal Bali.
3.	Maharani, S. A., & Widi Artanto, W. (2017).  Pengaruh Self Efficacy, Coaching dan Empowerment terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: <i>Self Efficacy</i> Coaching Empowerment	<i>Self efficacy</i> <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap Kinerja karyawan CV. Laxita

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	CV. Laxita Paramitha Semarang.  Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 3, 534-543.	Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Paramitha Semarang
4.	Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018, July). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.  Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar (Vol. 16, No. 2, pp. 54-64).	Variabel bebas: Self Esteem <i>Self Efficacy</i> Keterlibatan Kerja  Variabel terikat: Kinerja Karyawan	<i>Self efficacy</i> <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar
5.	Kaseger, R. G. K. G. (2013). Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square.  Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 1, No. 4, ISSN: 2303-1174.	Variabel bebas: Pengembangan Karir <i>Self efficacy</i>  Variabel terikat: Kinerja karyawan	<i>Self efficacy</i> <b>tidak berpengaruh</b> karena tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square.
6.	Oktavia, M., & Suryoko, S. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi PT. Semarang Intermedia Pers.  Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 1, 77-87	Variabel bebas: <i>Self Efficacy</i> <i>Locus Of Control</i>  Variabel terikat: Kinerja Karyawan	<i>Self efficacy</i> <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan PT.Semarang Intermedia Pers <i>Locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Semarang Intermedia Pers
7.	Nurfajar, N., Marzuqi, M.S., & Rahmayati, N. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: <i>Employee Engagement</i> Efikasi Diri	Efikasi Diri <b>tidak berpengaruh</b> terhadap Kinerja Karyawan.

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Pt. Nikomas Gemilang Devisi PCI S5 Serang Banten.  Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 20, No. 1, 35-46, ISSN: 2620-388X	Variabel terikat: Kinerja Karyawan	
8.	Lunenburg, F. C. (2011).  <i>In National forum of educational administration and supervision journal</i> (Vol. 29, No. 4, pp. 1-10).	Organizational culture-performance relationships: Views of excellence and theory Z.	<b>Dapat berdampak</b> pada efektivitas organisasi.
9.	DL, W., & Kuswati, R. (2013). Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan.  Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta  ISBN: 978-979-636-147-2	Variabel bebas: <i>Locus Of Control</i>  Variabel terikat: Kinerja Karyawan	<i>Locus of control</i> <b>memberikan kontribusi positif</b> bagi peningkatan kinerja dosen dan karyawan di lingkungan FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta
10.	Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi empiris pada Pemerintahan Kabupaten Bengkalis).  Jurnal Manajemen, Vol. 20, No. 2, 189-206.	Variabel bebas: Budaya Organisasi <i>Locus Of Control</i> Stres Kerja Variabel terikat: Kinerja aparat pemerintah daerah Kepuasan Kerja	<i>Locus of control</i> <b>berpengaruh positif</b> terhadap kinerja aparat pemerintah daerah pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis
11.	Yusnaan, Y., & Hayati, S. H. S. (2018). Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang.  Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi, Vol. 4, No. 3, ISSN: 2579-5295.	Variabel bebas: <i>Locus Of Control</i>  Variabel terikat: Kinerja karyawan	<i>Locus of control</i> <b>mempunyai pengaruh signifikan</b> terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang.

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
12.	Puspayanti, N.A.K.E.D., Nuridja, I. M., & Haris, I. A. (2015). Pengaruh Locus Of Control dan Kemampuan Mengoperasikan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Denpasar Tahun 2015.  Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Vol. 5, No.1.	Variabel bebas: <i>Locus of Control</i> Kemampuan Mengoperasikan Teknologi Informasi  Variabel terikat: Kinerja Karyawan	<i>Locus of control berpengaruh</i> terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Denpasar
13.	Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.  Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 18, No. 2, 129-139.	Variabel bebas: <i>Locus Of Control</i> Stres Kerja  Variabel terikat: Kinerja Karyawan	<i>Locus of control mempunyai pengaruh</i> terhadap kinerja karyawan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Prov Jateng di Semarang
14.	Artiningsih, D. W., & Rasyid, S. (2013). Pengaruh Locus Of Control, Organization Citizenship Behavior dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru).  Jurnal aplikasi manajemen, Vol. 2, No. 3.	Variabel bebas: <i>locus of control</i> Organizational Citizenship Behavior Kualitas Kehidupan Kerja  Variabel terikat: Kinerja Karyawan	<i>Locus of control tidak berpengaruh</i> terhadap peningkatan kinerja karyawan di RSUD Kotabaru.
15.	Al Azhar, L. (2013). Pengaruh Konflik Peran, Ketidajelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus Of Control dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi empiris pada kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam).  Jurnal Ekonomi, Vol. 21, No. 4.	Variabel bebas: Konflik Peran Ketidajelasan Peran Kesan Ketidakpastian Lingkungan <i>Locus of Control</i> Motivasi Kerja  Variabel terikat: Kinerja Auditor	<i>Locus of control tidak berpengaruh signifikan</i> terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang Dan Batam
16.	Rotter, J. B. (1966).	Generalized	<b>Signifikansi besar</b>

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	<i>Psychological monographs: General and applied</i> , 80(1), 1.	expectancies for internal versus external control of reinforcement.	dalam memahami sifat dari proses dalam memahami berbagai jenis situasi belajar dan juga bahwa perbedaan individu ada dalam sejauh mana mereka cenderung konsisten control untuk apresiasi di situasi yang sama.
17.	<p>Anggraini, D., &amp; Susanto, H. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu (Dpmptsp) Kabupaten Indragiri Hilir.</p> <p>MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik), Vol. 2, No. 3, 291-305, ISSN: 2612-2142.</p>	<p>Variabel bebas: Karakteristik Individu Karakteristik pekerjaan Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel terikat: Kinerja pegawai</p>	<p>Karakteristik pekerjaan <b>terdapat pengaruh yang signifikan</b> secara parsial terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir</p>
18.	<p>Sihombing, E. P., Sendow, G., &amp; Uhing, Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan.</p> <p>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 6, No. 4, ISSN: 2303-1174.</p>	<p>Variabel bebas: Karakteristik Individu Karakteristik pekerjaan <i>self efficacy</i></p> <p>Variabel terikat: Kinerja karyawan</p>	<p>Karakteristik pekerjaan <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan.</p> <p><i>Self Efficacy tidak berpengaruh</i> secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado Selatan. Karena, secara garis besar jati diri dari karyawan sebagai pekerja tidak terlalu mempengaruhi</p>

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			jalannya pekerjaan tersebut dilakukan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan karakter dari SDM sebagai karyawan agar lebih mambangun kemampuan diri demi menunjang tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan.
19.	Fatmah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Percetakan fajar Mojokerto.  Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis, Vol. 8, No. 2, 700-709.	Variabel bebas: Karakteristik pekerjaan Kompetensi Karyawan  Variabel terikat: Kinerja karyawan	Karakteristik pekerjaan <b>terdapat pengaruh positif signifikan</b> terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.
20.	Dharma, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Cabang Padang.  Majalah Ilmiah, Vol. 25, No. 1, ISSN: 2502-8774.	Variabel bebas: Lingkungan Kerja Karakteristik Pekerjaan Motivasi  Variabel terikat: Kinerja karyawan	<b>Tidak terdapat pengaruh yang signifikan</b> secara parsial antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Mega Syariah Cabang Padang.
21.	Hajati, D.I. (2018). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Nusantara Borneo.  AL-ULUM : Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, Vol. 4, No. 2, ISSN: 2476-9576.	Variabel bebas: Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Karakteristik Organisasi  Variabel terikat: Kinerja karyawan	Karakteristik pekerjaan <b>terdapat pengaruh signifikan</b> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Nusantara Borneo.
22.	Pramesti Eka Sari. (2017) Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 5, Nomor 2. ISSN 2303-1174	Variabel bebas: Stres Kerja Karakteristik Pekerjaan	Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
		Variabel terikat: Kierja Karyawan	
23.	Amalini, H. F., Al Musadeq, M., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Locus of control terhadap kepuasan kerja dan kinerja (studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang).  Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 35, No. 1, 68-77.	Variabel bebas: <i>Locus of control</i>  Variabel terikat: Kepuasan kerja Kinerja karyawan	<i>Internal locus of control berpengaruh positif dan signifikan</i> terhadap kinerja karyawan.  <i>External locus of control berpengaruh negatif dan tidak signifikan</i> terhadap kinerja karyawan.

### C. Kerangka Pemikiran

Dibawah ini merupakan kerangka pemikiran yang mendasari penelitian yang dilakukan di Perumdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Peneliti mempunyai kerangka logis yang dapat digunakan sebagai strategi pendekatan dalam memecahkan masalah dalam penelitian ini. Dengan strategi dan pendekatan ini nantinya diharapkan peneliti dapat mengerti jawaban dari masalah penelitian ini, yaitu tentang pengaruh *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dilakukan di Perumdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Secara sistematis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti digambarkan seperti berikut:

#### 1. Hubungan antara variabel *Self Efficacy* ( $X_1$ ) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y)

*Self Efficacy* adalah keyakinan individu dalam kemampuan yang dimilikinya berbeda dengan yang lain karena efikasi diri mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah dan kegigihan dalam berusaha sehingga dapat mencapai tujuan yang direncanakan. Apabila seorang karyawan memiliki rasa keyakinan atau kepercayaan diri yang tinggi

akan kemampuannya, maka akan berdampak pula terhadap kinerjanya yang semakin baik pula sehingga akan dapat dengan cepat dalam mencapai keberhasilan.

Penelitian terdahulu menjelaskan adanya *research gap* dari penelitian Sebayang dkk (2017), Ary dkk (2019), Maharani dkk (2017), Widyawati dkk (2018) dan Oktavia dkk (2017) mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian dari Fatmasari, 2017); Kasager (2013); Sihombing dkk (2018), Nurfajar dkk (2018) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Hubungan antara variabel *Internal Locus Of Control* (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y)**

*Internal Locus Of Control* adalah pandangan individu terhadap diri sendiri atas segala sesuatu baik maupun buruk merupakan tindakan dari dalam diri sendiri. Karyawan yang merasakan control internal merasa bahwa secara personal dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri.

Penelitian terdahulu menjelaskan adanya *research gap* dari penelitian Wahyuni dkk (2016), Yusnaan dkk (2018), Puspayanti (2015), Wuryaningsih DL dkk (2013), Afriyanti dkk (2016) dan Setyowati (2017) mengenai pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian dari Al Azhar L (2013) dan Artiningsih dkk (2013) menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Hubungan antara variabel *External Locus Of Control* (X3) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y)

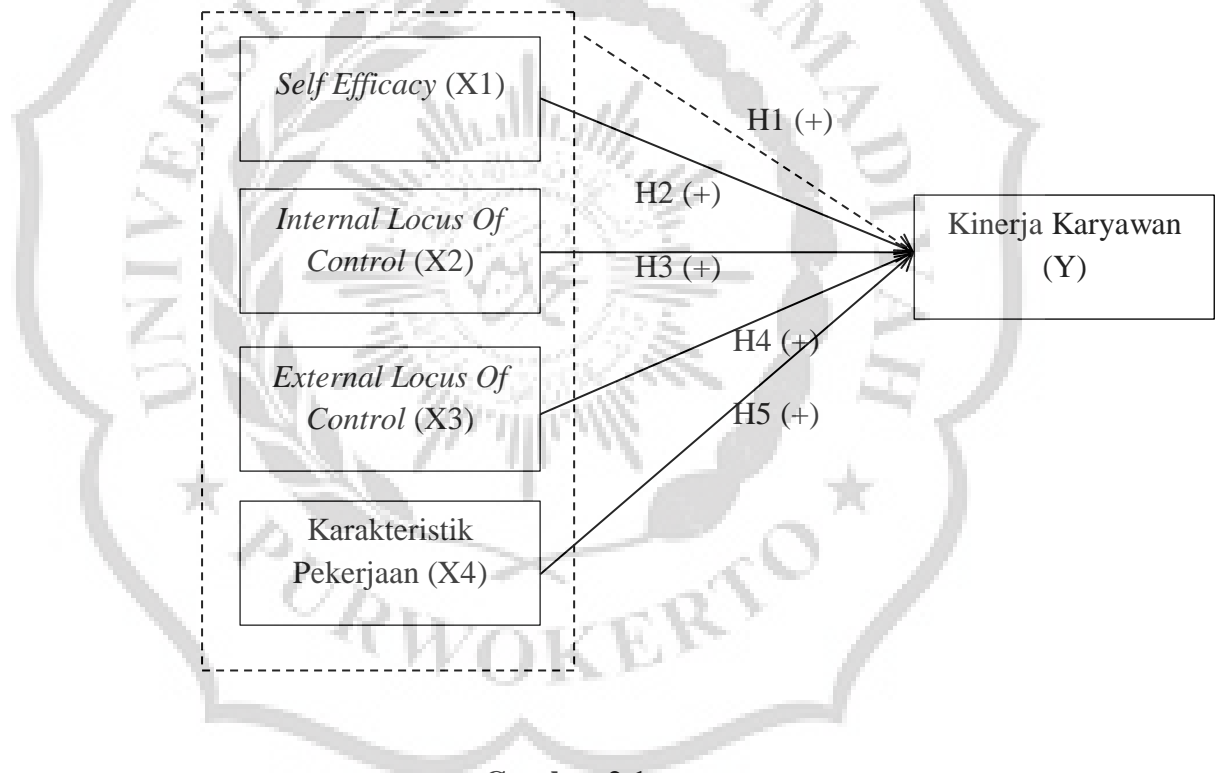
*External Locus Of Control* adalah cara pandang individu terhadap diri sendiri bahwa apa yang mereka dapatkan baik maupun buruk merupakan faktor dari luar diri mereka, seperti nasib, keberuntungan, dan takdir. Sedangkan karyawan dengan control eksternal merasa bahwa hasil mereka diluar control, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau kesulitan tugas mempengaruhi hasil mereka.

Penelitian terdahulu menjelaskan adanya *research gap* dari penelitian Wahyuni dkk (2016), Yusnaan dkk (2018), Puspayanti (2015), Wuryaningsih DL dkk (2013), Afriyanti dkk (2016) dan Setyowati (2017) mengenai pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian dari Al Azhar L (2013) dan Artiningsih dkk (2013) menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4. Hubungan antara variabel Karakteristik Pekerjaan (X<sub>4</sub>) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y)

Karakteristik pekerjaan adalah faktor yang membedakan suatu pekerjaan yang satu dengan yang lain dan setiap individu mempunyai tanggung jawab masing-masing. Karakteristik Pekerjaan dibutuhkan ketika seorang karyawan merasa bosan terhadap pekerjaannya, dengan karakteristik pekerjaan akan meningkatkan konten pekerjaan sehingga karyawan tersebut kembali mencintai pekerjaannya.

Penelitian terdahulu menjelaskan adanya *research gap* dari penelitian Anggraini dkk, (2019), Sihombing dkk (2018), Fatmah (2017), dan Hajati dkk (2018). mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa karakteristik karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Dharma (2018) menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan

- > : Pengaruh secara simultan  
 —————> : Pengaruh secara parsial

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis 1 (H1) : *Self efficacy, Internal Locus of Control, External Locus of Control* dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2 (H2) : *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 (H3) : *Internal Locus of Control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4 (H4) : *External Locus of Control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 5 (H5) : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.