

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 PENGARUH LOCUS OF CONTROL (X1)

2.1.1.1. PENGERTIAN LOCUS OF CONTROL

Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966 dalam Ayudiati, 2010). Locus of control adalah sifat kepribadian yang menjelaskan persepsi dari mana individu menentukan penyebab peristiwa-peristiwa dalam hidup (Malik et al., 2015). membagi locus of control menjadi dua, yaitu: locus of control internal dan eksternal. Modise dan Patient (2017) mereka yang cenderung memiliki locus of control eksternal akan merasa setiap kejadian yang dialami dalam hidupnya berada diluar kendalinya misalkan karena kebetulan, nasib atau sebuah keberuntungan dan untuk orang dengan locus of control internal yang dominan akan merasa memiliki peranan atau kekuatan dalam setiap hal yang terjadi dalam hidupnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau event-event dalam kehidupannya berada di bawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki *internal locus of control*. Seseorang yang mempunyai internal locus of control akan memandang dunia

sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan penting didalamnya. Semesta individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkungannya yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau event-event yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu yang mempunyai *external locus of control* diidentifikasi lebih banyak tergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan. Banyak peneliti yang menemukan locus of control internal lebih banyak ditemukan pada populasi wirausahawan dibanding dengan sejumlah populasi lainnya. (Levina & Rubenstein 2017) menemukan pada data NSLY bahwa mereka yang mendirikan bisnis menampilkan locus of control internal yang lebih kuat dibanding orang-orang yang bekerja untuk orang lain. disusun berdasarkan karakteristik internal locus of control dari Crider (Ghufron & Risnawita, 2010): suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, berusaha menemukan pemecahan masalah, mencoba untuk berfikir seefektif mungkin dan mempunyai persepsi usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2.1.1.2 KARAKTERISTIK LOCUS OF CONTROL

Faktor social merupakan Adanya hubungan antara kelas social dan locus of control, semakin rendah tingkat sosial individu maka semakin eksternal locus of control seseorang (Pinasti, 2011), dan karakteristik locus of control terbagi atas dua tipe locus of control, yaitu locus of control internal

1. Suka bekerja keras,

memiliki inisiatif yang tinggi,

2. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan suatu masalah, Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin.

3. Mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin meraih kesuksesan,

Sedangkan locus of control eksternal termasuk di dalamnya

1. Kurang memiliki inisiatif,

2. Mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan,

3. Kurang suka berusaha, karena percaya bahwa kesuksesan dikontrol oleh faktor luar,

4. Kurang mencari informasi untuk memecahkan suatu masalah (Ghufron dan Risnawati 2010).

2.1.1.3 FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOCUS OF CONTROL

Hasil penelitian dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi

Locus of control seorang individu yaitu :

A. Faktor keluarga Menurut Kuzgun (dikutip Hamedoglu, Kantor & Gulay, 2012) Lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dan dapat memberikan pengaruh.

B. Faktor motivasi Menurut Forte (dikutip Karina & Alipour, 2011), kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan 35 yang lebih baik, 13 promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi locus of control seseorang.

2.1.1.4 INDIKATOR LOCUS OF CONTROL

Pengukuran variabel locus of control diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan dari studi Rotter (1996) dikutip Chi Hsinkuang et al. (2010). Sedangkan Menurut Crider Indikator Locus of control (2010:17) adalah sebagai berikut :

- a. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.
- b. Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri.
- c. Keberhasilan individu karena kerja keras.
- d. Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.
- e. Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.
- f. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.

Adapun indikator Locus of control yang digunakan adalah (Fadila, 2016: 89):

-Kemampuan

Seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi dipengaruhi oleh kemampuan yang dimilikinya.

Menurut (Mc Shane & Glinow dikutip Buyung 2007:37) adalah kecerdasan alami dan kapabilitas dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas.

-Minat

Menurut (dikutip Sukada dkk, 2013:6) menunjuk kepada kesukaan atau kesenangan yang diperoleh dari aktivitas diri.

-Usaha

Seseorang yang memiliki locus of control internal bersikap optimis. (Ghufron & Risnawita S 2010:95) berusaha mencapai hal terbaik dari keadaan terburuk.

-Nasib

Seseorang yang memiliki Locus of control eksternal akan menganggap kesuksesan dan kegagalan yang dialami telah ditakdirkan dan mereka tidak dapat merubah kembali peristiwa yang telah terjadi, mereka percaya akan firasat baik dan buruk. (ibtimes.id,2020)

-Keberuntungan

Seseorang yang memiliki tipe locus of control eksternal sangat mempercayai adanya keberuntungan, mereka menganggap bahwa setiap orang memiliki keberuntungan. Menurut Kamus besar bahasa indonesia, beruntung adalah sesuatu keadaan mujur yang telah digariskan oleh Tuhan yang Maha Kuasa bagi perjalanan hidup seseorang. (Lektur.id)

-Pengaruh orang lain

Seseorang yang memiliki Locus of control eksternal menanggapi bahwa orang yang memiliki kekuasaan dan kekuatan yang lebih tinggi mempengaruhi perilaku mereka dan sangat mengharapkan bantuan orang lain. (Kumpulan pengertian,2015)

2.1.2 SELF EFFICACY (X2)

2.1.2.1 PENGERTIAN SELF EFFICACY

Menurut Bandura (2010, h.3), efikasi diri adalah keyakinan terhadap kemampuan dalam mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kecakapan tertentu. Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya menganggap tugas yang sulit sebagai tantangan yang harus dihadapi daripada sebagai ancaman atau sesuatu yang harus dihindari (Bandura, 2010, h.39). Sejalan dengan itu menurut Kreitner dan Kinicki

(2010) self efficacy berkenaan pada keyakinan orang bahwa mereka dapat berhasil menyelesaikan tugas. Sedangkan Teori efikasi diri (self efficacy theory) merupakan keyakinan seseorang bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas (Roobins dan Judge, 2015: 139). Akibatnya (Chartterjee 2015) menyimpulkan bahwa individu dengan tingkat efikasi diri yang lebih tinggi akan menerima umpan balik negatif lebih tinggi konstruktif dan menyerap umpan sebagai salah satu referensi untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi mereka. Karena itu, mereka lebih bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan ketika perubahan diperlukan (Kumar dan Sihig 2012).

Self efficacy terbentuk oleh dua faktor utama yaitu: Direct experience dan vicarious experience. Direct experience terkait dengan pengalaman penerimaan timbal balik dari pekerjaan yang telah dilakukan berulang kali.

2.1.2.2 FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SELF EFFICACY

Menurut Rahayu 2013, ada 4 faktor penting yang digunakan individu dalam membentuk self efficacy, yaitu :

A. Pengalaman Keberhasilan (Mastery Experience)

Mastery experience merupakan prestasi yang pernah di capai pada masa lalu. Sebagai sumber, pengalaman masa lalu menjadi pengubah self efficacay yang paling kuat pengaruhnya.

B. Pengalaman Orang lain (Vicasious Experience)

Self efficacy akan meningkat ketika individu mengamati keberhasilan orang lain, ketika melihat orang lain dengan kemampuannya yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang yang turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras, individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut.

C. Persuasi Verbal (Verbal Persuasion)

Self efficacy juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi verbal. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat, persuasi diri orang lain dapat mempengaruhi self efficacy. Kondisi ini adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistis dari apa yang dipersuasikan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemauan – kemampuan yang dimiliki yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang di yakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. 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.

D. Keadaan Emosional

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi self efficacy dibidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas dan stress dapat mengurangi self efficacy, namun bisa juga terjadi peningkatan emosi yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan self efficacy. Perubahan tingkah laku dapat terjadi kalau sumber ekspektasi self efficacy berubah. Perubahan self efficacy banyak dipakai untuk memperbaiki kesulitan dan adaptasi tingkah laku orang yang mengalami berbagai masalah.

2.1.2.4 INDIKATOR SELF EFFICACY

Menurut Bandura 2010 (dikutip Sulistyawati, Nurtjahjanti, dan Prihatsanti., 2012) terdapat 3 indikator efikasi diri yaitu

1. Margnitude (Tingkat kesulitan tugas)

Yaitu berhubungan dengan tingkat kesulitan suatu tugas. Jika seseorang dihadapkan pada tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan, maka efikasi diri akan diarahkan pada tugas yang mudah, sedang atau sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan masing-masing tingkatan kesulitan

2. Generality (Luas Bidang Perilaku)

Adalah sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas atau situasi tertentu hingga dalam serangkaian tugas atau situasi yang bervariasi.

3. Strength (Kemantapan keyakinan)

Adalah derajat kemampuan individu terhadap keyakinan atau pengharapannya. Seseorang dengan efikasi diri yang lemah akan mudah menyerah pada pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang. Sedangkan seseorang dengan efikasi diri tinggi akan mendorong individu untuk tetap bertahan dalam usahanya walaupun ditemukan pengalaman yang tidak menunjang atau menghambat. (www.Ulya.days)

2.1.3 KINERJA USAHA

2.1.3.1 KINERJA USAHA (Y)

Menurut Aprizal (2018:89), kinerja usaha merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam suatu periode tertentu dan dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Menurut Rivai (2013) dalam Zulfikar (2018:49) adalah pengukuran suatu standar biaya dimasa lalu yang efesiensi, akuntabilitas manajemen sebagai tindakan ataupun aktivitas perusahaan diwaktu tertentu.

Suyanto (2010: 179) berpendapat bahwa kinerja usaha industri kecil dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam pencapaian maksud atau tujuan yang diharapkan dengan ukuran keberhasilan usaha yang dapat dilihat dari berbagai

aspek. Lebih lanjut Suryana (2014:66) menyatakan bahwa untuk menjadi wirausaha yang sukses harus memiliki ide atau visi bisnis yang jelas, ada kemauan dan keberanian untuk menghadapi resiko baik waktu maupun uang.

Kinerja bukanlah merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri Priansa(2016: 269). Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pada penelitian Zulfikar dan Novianti (2018:144), Kinerja usaha merupakan hasil dari serangkaian proses bisnis yang mana dengan pengorbanan berbagai macam sumber daya, yaitu: bisa sumber daya manusia dan juga keuangan perusahaan, maka kinerja usaha merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh suatu perusahaan. dalam Eresia-Eke & Raath (2013). Pemilik bisnis harus mempertimbangkan semua dari ketiga strategi tersebut ketika akan merencanakan pertumbuhan dari bisnisnya.

2.1.3.2 DIMENSI KINERJA USAHA

Adapun Agarwal et al.,(2003) mengukur kinerja organisasi menggunakan dua dimensi konstruk yaitu :

- 1) Dimensi kinerja obyektif, yang meliputi kinerja keuangan atau kinerja pemasaran seperti pemasaran seperti tingkat penggunaan, profitabilitas dan market share.

2) Dimensi kinerja subyektif, kinerja subyektif merupakan pengukuran kinerja yang berdasarkan pada pengukuran terhadap pelanggan dan karyawan, seperti layanan, kepuasan, konsumen dan kepuasan kerja.

2.1.3.3 RUANG LINGKUP KINERJA USAHA

Kinerja pada individu Mangkunegara (2010: 29-36) secara garis besar dapat diukur dengan menggunakan kriteria:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Productivitas
- 4) Ketepatan waktu
- 5) Pengawasan

2.1.3.4 INDIKATOR KINERJA USAHA

Adapun indikator locus of control yang digunakan adalah (Aprizal, 2018:80):

- Pertumbuhan Penjualan,

Menurut Kesuma (2009:41) pertumbuhan penjualan adalah kenaikan jumlah penjualan dari tahun ke tahun atau dari waktu ke waktu.

- Pertumbuhan Produk Baru,

Perubahan suatu produk ke arah yang lebih baik sehingga dapat memberikan daya guna maupun daya pemuas yang lebih besar. Menurut Kotler & Keller 2008 pengembangan produk baru bertujuan mencukupi kebutuhan dan memperkuat pamor perusahaan sebagai pemodal dengan mempromosikan produk yang lebih fresh dari produk yang telah ada.

- Pertumbuhan Laba,

Pertumbuhan laba merupakan perubahan persentase kenaikan laba yang diperoleh perusahaan. Pertumbuhan laba yang baik mengisyaratkan bahwa perusahaan mempunyai keuangan yang baik yang pada akhirnya akan meningkatnya nilai perusahaan karena besarnya deviden yang akan dibayar dimasa akan datang sangat bergantung pada kondisi perusahaan (Taruh, 2012).

- Produktivitas Karyawan

Ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini, dapat disajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan keorisinalitasan penelitian ini :

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian/ Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Ujang Sumantri, Dwi Gemina. Jurnal Visionida, Volume 1 Nomor 2, Desember 2015	Pengaruh faktor kepribadian individual self efficacy serta locus of control terhadap kinerja usaha Mikro kecil dan menengah di kecamatan Caringin kabupaten Bogor	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut: 1) Secara simultan faktor kepribadian individual, self efficacy serta locus of control memberi Pengaruh terhadap kinerja UMKM produk unggulan, 2) Secara parsial faktor kepribadian individual, self efficacy serta locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM produk unggulan , 3) Faktor pendukung terhadap kinerja UMKM produk unggulan adalah faktor kepribadian	-Terdapat persamaan pada variabel X2 dan X3 dan Y	- Terdapat perbedaan pada pemakaian metode penelitian. -Terdapat perbedaan pada tempat penelitian.
2	Maraya Azizah Rashin Astri Ghina ISSN	Identifikasi Inovasi dan Kinerja Bisnis dalam Meningkatkan Daya Saing	Diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk praktik inovasi diidentifikasi berdasarkan inovasi pemasaran lalu dilihat dari output kinerja bisnis dari aspek profitability, sales volume dan market share. Penulis memberikan saran bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan/ mempertimbangkan variabel inovasi lain, seperti inovasi jasa.	-Terdapat persamaan variabel	-terdapat perbedaan variabel X1 dan X2 terhadap Y

3	Chairul Hakim, Komarudin, Vol. 14, No. 1, Juni 2020, 52- 57 ISSN (print): 1978- 9629, ISSN (Online): 2442-4943	Self efficacy, Locus of control dan Kompetensi serta pengaruhnya kepada Kinerja (Studi kasus pengusaha UMKM di Kecamatan Darmaraja, Sumedang Indonesia)	Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Self efficacy dan Locus of control terhadap Kinerja.	-Terdapat persamaan variabel X1 Terhadap Y	Terdapat Perbedaan pada tempat penelitian yang dilakukan Terdapat perbedaan pada variabel X2
4	Ratno Purnomo September 2010, Hal. 144 – 160 Vol. 17, No. 2 ISSN: 1412-3126	Pengaruh kepribadian self efficacy dan Locus of control terhadap persepsi Kinerja usaha skala kecil dan menengah	Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepribadian individu terhadap kinerja UMKM.	Terdapat persamaan pada variabel X2 dan X3 terhadap Y	Terdapat Perbedaan pada pemakaian metode penelitian -Terdapat Perbedaan pada tmpt diteliti
5	Mian Admiral Nainggolan ¹ Christoff el Kojo ² Greis Sendow ³ ISSN 2303- 1174	Analisis pengaruh internal Locus of control dan External locus of control terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja tenaga kependidikan di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas SAM Ratulang.	Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: 1. Internal Locus of Control dan External Locus of Control berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial (individu) maupun secara simultan (bersama- sama). 2. Internal Locus of Control dan External Locus of Control berpengaruh langsung maupun secara tidak langsung signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja baik secara parsial (individu) maupun secara simultan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pada tenaga	Terdapat persamaan pada Variabel X1 terhadap Y	Terdapat perbedaan pada tempat penelitian -Terdapat perbedaan pemakaian variabel Z

6	Liza Putri Wiharti, Zakhyadi Ariffin, dan Dahniar ISSN Elektronik: 2442-2282 Volume:III, Nomor II, Desember 2017	Pengaruh Entrepreneurial Self efficacy dan Motivasi (Need for Achievement) terhadap Kinerja UMKM pada sektor industri olahan di Kabupaten Tabalong	Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa 1.entrepreneurial self efficacy dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja UKM 2. enterpreneurial Self Efficacy berpengaruh terhadap kinerja umkm 3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja UMKM	-Terdapat persamaan pada Variabel X1 terhadap Y	-Terdapat perbedaan tempat penelitian -Terdapat perbedaan variabel X2
7	Komang Adi Kurniawan Saputra Malang, April 2012 ISSN 2086- 7603	Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana sebagai Variabel Moderasi.	Penelitian ini menguji pengaruh Locus of control terhadap kinerja dan kepuasan kerja auditor internal dan adanya pengaruh variabel moderasi berupa budaya organisasi yaitu budaya Tri Hita Karana yang diterapkan pada hotel berbintang di Bali.	Terdapat persamaan Variabel X1 Terhadap Y	Terdapat perbedaan tempat penelitian -Terdapat perbedaan pada variabel Z
8	Fadilah*1 dan Siska Rita Mahyuni2 pISSN: 2614-0500 eISSN: 2620-553X Vol. 02, No. 02, hlm 100-105, 2018	Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra	Faktor – faktor utama yang paling dominan mempengaruhi locus of control pada mahasiswa pendidikan matematika FKIP Unsam yaitu:. Faktor eksternal. Faktor tersebut memiliki nilai eigenvalue yaitu sebesar 2.735, dan mampu menjelaskan varian atau keragaman dari variabel-variabel yang telah diobservasi terlebih dahulu yaitu sebesar 27,350 %	Terdapat Persamaan Variabel X1	Terdapat perbedaan Tujuan penelitian Terdapat perbedaan Variabel X2 dan Y Terdapat perbedaan tempat penelitian

9	Iwan Restu Ary1 Anak Agung Ayu Sriathi 2 ISSN: 2302- 8912	Pengaruh Self efficacy dan Locus of control terhadap Kinerja (Studi pada Ramayana Mal Bali)	Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik simpulan Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Ramayana Mal Bali. Ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan self efficacy maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan berpengaruh secara positif.	Terdapat persamaan Variabel X1 dan X2 terhadap Y	Terdapat perbedaan tempat penelitian -Terdapat perbedaan Y
10	Timothy A. Judge and Joyce E. Bono Journal of Applied Psychology 2001, Vol. 86, No. 1, 80- 92	Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self- Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta- Analysis	In summary, results of the present study indicate that self-esteem, locus of control, neuroticism, and generalized self- efficacy are significant predictors of both job satisfaction and job performance.	Terdapat persamaan Variabel X2 dan X3 terhadap Y	Terdapat perbedaan maksud penelitian -Terdapat perbedaan penggunaan variabel persial
11	Rizky Riza Maidisanti p-ISSN : 2528-2735 VOLUME 03, NO. 01, JULI 2018: 14-23 e-ISSN : 2580-7021	Hubungan antara Self efficacy dan Burnout pada anggota Polisi Satnarkoba Polresta Jambi	1. Terdapat hubungan yang negatif sedang dan signifikan antara self- efficacy dan burnout pada anggota polisi Satnarkoba. 2. Burnout pada anggota polisi Satnarkoba Polresta Jambi berada pada kategori sedang dan rendah	Terdapat persamaan variabel X1	Terdapat perbedaan X2 dan Y Terdapat perbedaan tempat penelitian

12	M. Hair K.V. Renaud J. Ramsay	The influence of self-esteem and locus of control on perceived email-related stress	1. Relaxed: email exerts no undue pressure. Those for whom this is the dominant orientation deal with the emails as and when they see fit and refuse to allow anyone to exert long-distance pressure on them. 2. Driven: email exerts pressure. 3. Stressed: email exerts stress	Terdapat persamaan X2	Terdapat perbedaan X1 dan Y
13	Keith M. Hmieleski, Andrew C. Corbett	The Contrasting interaction effects of improvisational behavior with entrepreneurial self efficacy new venture performance and entrepreneur work satisfaction	The entrepreneurial environment is complex and often uncertain. As a result, no entrepreneur is able to successfully plan for every scenario that he or she will face. Similarly, no entrepreneur is able to survive by always making things up on the fly.	Terdapat persamaan variabel X2 ke Y	Terdapat perbedaan variabel X1 dan Z

2.3 KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam penelitian sebelumnya locus of control dan efikasi diri sangat menentukan untuk kinerja usaha UMKM, sebab dengan adanya keyakinan locus of control khusus nya internal dan self efficacy terhadap individu/wirausaha tidak akan terpengaruh dengan lingkungan eksternal dan fokus kepada bisnis yang ia jalani dan kemampuan nya sendiri.

Pengusaha yang memiliki Locus of control internal yang tinggi mempunyai kontribusi yang positif terhadap hasil kinerja nya karena di dalam

locus of control internal, seseorang beranggapan bahwa suatu usaha harus dilakukan jika ingin berhasil, sedangkan locus of control eksternal yang biasanya kurang berusaha karena faktor luarlah yang mengontrol dan memandang ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan.

Seorang wirausaha yang memiliki Locus of control internal biasanya akan lebih sukses dalam karir bisnisnya dibandingkan dengan seseorang yang memiliki locus of control eksternal karena orang-orang dengan keyakinan locus of control internal akan lebih bekerja keras dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan control yang baik terhadap kinerja dalam pekerjaan/usahanya.

Apabila seseorang entrepreneurship memiliki karakteristik seperti locus of control internal dan efikasi diri yang baik, maka pengusaha tersebut akan memiliki kepercayaan yang tinggi akan kemampuannya hal ini akan dapat meningkatkan kinerja usahanya.

Tetapi banyak perusahaan/wirausaha yang kurang mengembangkan dan mementingkan karakter tersebut sehingga berdampak buruk terhadap kinerja dan pengambilan keputusan terhadap usahanya.

2.3.1 PENGARUH LOCUS OF CONTROL PENENTU KINERJA USAHA

Locus of control merupakan cara pandang seseorang dalam menanggapi suatu kejadian yang datang dalam kehidupannya. Menurut widyaninggrat (2014) Locus of control menunjukan seberapa besar keyakinan seseorang mengenai hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang diterima. Locus of control berkaitan dengan sikap kerja seseorang dan citra diri yang dimilikinya.

Locus of control terkait dengan kendali seseorang dalam menghadapi kejadian, peristiwa, keberuntungan dan takdir. Terdapat dua kecenderungan locus of control yaitu internal dan eksternal. Individu dengan internal locus of control lebih menyukai pekerjaan yang menantang, menuntut kreativitas, kompleks dan penuh inisiatif. Individu dengan eksternal locus of control lebih menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana dan terkontrol oleh atasan atau supervisor.

Menurut Mangkunegara (2010:9), istilah kinerja berasal dari job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Sejalan Menurut Priansa(2016: 269) Kinerja bukanlah merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri

Menurut Forte (2008:23), locus of control mengacu pada kondisi-kondisi dimana individu mengatribusikan kesuksesan dan kegagalan mereka. Patten (2005) menyatakan locus of control berpengaruh signifikan terhadap pencapaian suatu kinerja dalam bisnis/ organisasi. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa individu dengan internal locus of control berkinerja lebih baik daripada dengan eksternal locus of control. Sedangkan Locus of control internal dianggap tingkat tekanan kerjanya terhadap pekerjaan lebih rendah, dan melaporkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya (Byrne 2011)

2.3.2 PENGARUH SELF EFFICACY PENENTU KINERJA USAHA

Rimper dan Lotje (2014) secara jelas menyatakan bahwa ada pengaruh yang diberikan oleh variabel self efficacy terhadap kinerja. Self efficacy yang tinggi dalam diri seseorang mampu memberikan kemampuan untuk bertahan dalam kesulitan yang dihadapi serta mampu mengatasi persoalan atau hambatan yang mengganggu dalam mencapai tujuannya (Cherian dan Jolly, 2013).

Self efficacy yang tinggi dalam diri seseorang mampu memberikan kemampuan untuk bertahan dalam kesulitan yang dihadapi serta mampu mengatasi persoalan atau hambatan yang mengganggu dalam mencapai tujuannya. (Cherian dan Jolly, 2013).

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa self-esteem dan self-efficacy menentukan keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara umum. Pillai dan Williams (2004) menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang.

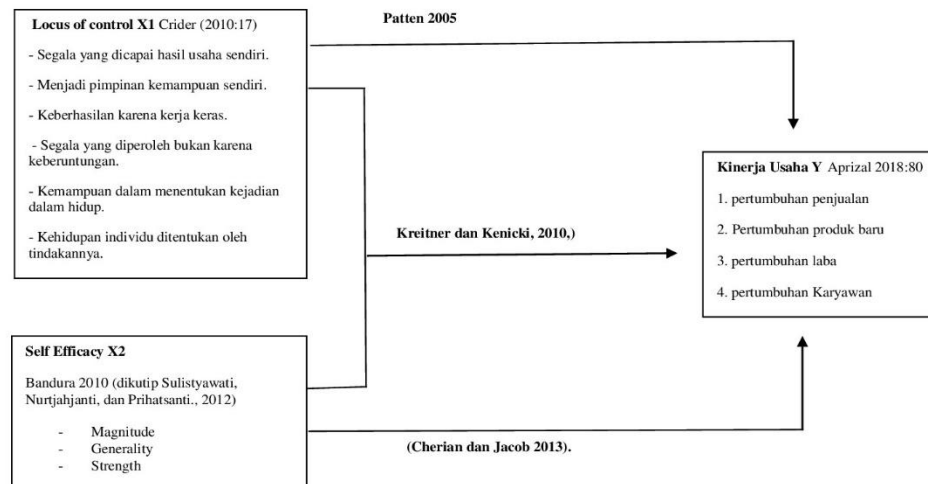
2.3.3 PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN SELF EFFICACY PENENTU KINERJA USAHA

Kewirausahaan (entrepreneurship) adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang nilai, kemampuan (ability), dan perilaku seseorang dalam menghadapi tantangan hidup dan cara memperoleh peluang dengan berbagai risiko yang mungkin dihadapinya (Sumber: Suryana, 2013).

Salah satu bentuk organisasi bisnis dapat dipengaruhi aspek sumber daya manusianya. Lebih khususnya lagi, kinerja UMKM dapat dipengaruhi self efficacy, locus of control dan kepribadian individu yang terlibat didalam organisasi tersebut. Individu dengan internal locus of control lebih banyak percaya bahwa karakteristik personal mereka (seperti motivasi dan kompetensi) terutama mempengaruhi hasil kehidupan. Mereka dengan external locus of control lebih banyak percaya bahwa kejadian dalam hidupnya tergantung terutama pada nasib, keberuntungan, atau kondisi dalam lingkungan eksternal (Sumber: Kreitner dan Kenicki, 2010,)

Karakteristik individual seperti self efficacy dan locus of control memiliki peran yang penting terhadap kesuksesan kinerja suatu entitas bisnis seperti UMKM. Kinerja individual di tempat kerja di tentukan oleh self efficacy (Cherian dan Jacob 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan Taormina dan Lao (2007) menyatakan bahwa kesuksesan sebuah bisnis ditentukan oleh karakteristik individual. Karakteristik individual bersifat melekat dalam diri individu yang dapat berubah-ubah atau stabil sepanjang waktu. Karakteristik individu yang dapat berubah-ubah terbentuk karena adanya situasi tertentu atau pengalaman tertentu.



2.4 HIPOTENSIS

Menurut Sugiyono (2010:63) menyatakan bahwa hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitian.

Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa variabel Locus of control penentu kinerja usaha dan variabel self efficacy penentu kinerja usaha, maka penulis menerapkan hipotesis sebagai berikut :

Sub Hipotesis

H1 = Diduga adanya pengaruh Locus of control penentu Kinerja usaha pada Sentra Bordir Tasikmalaya Kecamatan Kawalu

H2 = Diduga adanya pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja usaha pada Sentra Bordir Tasikmalaya Kecamatan Kawalu

H3 = Diduga adanya pengaruh Locus of control dan Self efficacy penentu kinerja usaha pada Sentra Bordir Tasikmalaya kecamatan Kawalu

Hipotesis Utama

H 4 = Diduga adanya pengaruh Locus Of Control dan Self Efficacy penentu Kinerja Usaha pada Sentra Bordir Tasikmalaya kecamatan Kawalu

