

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1.1 KAJIAN PUSTAKA

1.1.1 Pusat Kendali

1.1.2 Pengertian Pusat Kendali

Pusat Kendali merupakan kendali seseorang atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Locus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu locus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka dapat bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka didalam sebuah organisasi. Locus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

Konsep tentang pusat kendali pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1996), seorang ahli teori pembelajaran sosial. pusat kendali merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Menurut Rotter di kutip oleh (Achadiyah, dan Laily, 2013) Locus of control adalah konsep yang menjelaskan apakah seseorang merasa bahwa pengendalian hidup mereka berada dalam genggaman tangan mereka sendiri (internal pusat kendali) ataukah berada pada genggaman tangan orang atau hal lainnya (external locus of control). Kreitner & Kinichi (2005) mengatakan bahwa hasil yang dicapai pusat kendali internal dianggap berasal dari aktifitas dirinya.

Sedangkan pada individu pusat kendali eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya.

Contoh sederhananya adalah individu dalam melihat karirnya di sebuah perusahaan. Jika ia memiliki internal pusat kendali maka dia akan menyatakan kegagalannya meraih suatu jabatan disebabkan oleh dirinya sendiri, sementara karyawan yang memiliki eksternal pusat kendali akan menyalahkan keadaan atau orang lain seperti kurang beruntung, bos yang kurang adil, dan lain-lain yang pada intinya dia tidak akan menyalahkan dirinya sendiri.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa individu yang mempunyai eksternal pusat kendali diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan. Sementara itu individu yang mempunyai internal pusat kendali bisa diartikan lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan diartikan juga lebih menyenangi keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan baginya.

Gurendrawati et al. (2014), Appiah dan Addai (2014) menyatakan bahwa pusat kendali menurut Spector (dikutip Munir & Sajid, 2010) didefinisikan sebagai cerminan dari sebuah kecendrungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal).

Pusat kendali menurut Erdogan (dikutip Ozen, Mesci & Ovdur, 2011) mencakup gagasan bahwa individu sepanjang hidup mereka, menganalisis

peristiwa sebagai hasil dari perilaku mereka atau mereka percaya bahwa peristiwa tersebut merupakan hasil dari kebetulan, nasib atau kekuatan di luar kendali mereka.

Pusat kendali menurut Lee-Kelley (dikutip April, Dharani & Peters, 2012) digambarkan sebagai dimensi dengan dua sisi yang berlawanan. Dimensi yang mencerminkan sejauh mana orang percaya bahwa apa yang terjadi kepada mereka adalah dalam kendali mereka atau di luar kendali mereka.

1. Jenis - Jenis Pusat Kendali

Pusat kendali dibagi menjadi dua dimensi menurut Ivancevich dan Matterson dalam Utami (2014), diantaranya :

- 1) Internal pusat kendali merupakan individu dengan keyakinan bahwa jika mereka bekerja keras mereka akan berhasil, dan percaya bahwa orang yang gagal adalah karena kurangnya kemampuan atau motivasi. Individu yang mempunyai internal pusat kendali diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasi juga lebih menyenangkan keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan. Hasil yang dicapai pusat kendali internal dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Bagi seseorang yang mempunyai internal pusat kendali akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan didalamnya (Kreitner dan Kinicki, 2003).
- 2) External pusat kendali merupakan individu yang percaya bahwa takdir, kesempatan, keberuntungan, atau perilaku orang lain menentukan apa yang

terjadi pada mereka. Individu yang berfikir bahwa kekuatan-kekuatan di luar kendali mereka mendikte apa yang terjadi pada mereka dikatakan mempunyai external locus of control (Moorhead & Griffin, 2013). Pada individu yang mempunyai eksternal pusat kendali akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran didalamnya. Individu yang mempunyai eksternal pusat kendali diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan (Kreitner & Kinichi, 2003).

Lebih lanjut dinyatakan bahwa dimensi internal-eksternal pusat kendali dari Rotter memfokuskan pada strategi pencapaian tujuan tanpa memperhatikan asal tujuan tersebut. Sedangkan pada individu pusat kendali eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dan dikontrol dari keadaan sekitarnya. (Kreitner & Kinichi, 2003).

2. Indikator Pusat Kendali

Indikator variabel pusat kendali diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan dari studi Rotter dalam Chi Hsinkuang et al. (2010) pusat kendali terbagi menjadi pusat kendali internal dan eksternal.

- 1) Eksternal pusat kendali persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Ukurannya ialah:

- a) Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran.
 - b) Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.
 - c) Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.
 - d) Kesuksesan individu karena faktor nasib.
- 2) Internal pusat kendali persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri. Ukurannya adalah:
- 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.
 - g) Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

1.1.3 Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan bentuk keyakinan manusia pada kemampuan mereka sendiri untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan efikasi diri sangat berkaitan dengan fondasi keagenan manusia, atau dengan kata lain efikasi diri adalah bentuk kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kehidupannya. Efikasi diri adalah salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja individu secara langsung.

1.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Yusuf (2018: 15) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik. dalam efikasi diri lebih mengarah pada penilaian individu atas kemampuannya. Pentingnya efikasi diri akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Baron dan Byrne dalam Anggraini (2015:11) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan efikasi diri yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

Menurut Harjono, *et al.*, (2015: 1041) efikasi diri merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan.

Sedangkan menurut Zulkosky (2009) dalam Handayani, *et al.* (2015: 2) efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan dapat menghasilkan sesuatu yang positif. Efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan tersebut pada masa yang akan datang.

Menurut Lunenburg (2011:1) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu untuk melakukan kegiatan yang spesifik sesuai kemampuannya.

Efikasi diri ditegaskan kembali oleh Lunenburg (2011:10) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Wulantika (2019) menyatakan bahwa efikasi diri adalah pengaruh individu yang dimiliki diri sendiri menentukan tindakan yang akan diambil untuk mencapai suatu tujuan, termasuk penilaian tantangan yang akan dihadapi.

Dari beberapa definisi menurut para ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa efikasi diri adalah suatu bentuk keyakinan seseorang untuk dapat melaksanakan segala sesuatu pekerjaannya dengan baik, pada kajian ini optimisme sangat berperan penting dalam efikasi diri.

Dalam hal ini, ketika karyawan merasa dirinya begitu berharga dan dibutuhkan eksistensinya dalam suatu organisasi maka ia cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri karyawan dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja individualnya untuk menjadi karyawan yang berkualitas serta berkapabilitas tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

1.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Efikasi diri dapat diperoleh, diubah ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi beberapa faktor. Menurut Flora Puspitaningsih (2016:79) ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi efikasi diri diantaranya:

1) Pengalaman keberhasilan (*Mastery Experience*)

Pengalaman keberhasilan merupakan sumber yang sangat berpengaruh dalam *efficacy*, karena hal tersebut memberikan bukti secara otentik apakah seseorang akan sukses. Sehingga pengalaman keberhasilan yang didapatkan oleh individu meningkatkan efikasi diri tersebut, sedangkan kegagalan menurunkan efikasi diri. Keberhasilan menghasilkan kekuatan dan kepercayaan diri.

2) Pengalaman orang lain (*Vicarious Experience or Modeling*)

Individu tidak dapat hanya mengandalkan pengalaman keberhasilan sebagai sumber informasi tentang kemampuan mereka. Penilaian efikasi merupakan bagian yang dipengaruhi oleh pengalaman orang lain sebagai

contoh untuk mencapai keberhasilan. Modelling merupakan cara lain yang efektif untuk menunjukkan kemampuan efikasi individu. Kemampuan individu dinilai dari aktifitas yang dihasilkan dengan indikator memuaskan.

3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal sebagai sarana untuk memperkuat Keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan. individu yang diyakinkan secara verbal bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menguasai tugas-tugas yang diberikan cenderung berusaha secara maksimal dan mempertahankannya.

4) Keadaan Fisiologis dan Afektif (*Physiological and Affective State*)

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

1.1.3.3 Indikator Efikasi Diri

Bandura dalam Yusuf (2018: 16) menyatakan bahwa efikasi diri dibedakan atas tiga indikator, yaitu:

1) *Magnitude* (Tingkat)

Dimensi ini mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang dipersepsikan secara berbeda oleh masing-masing individu. Dengan kata lain, sebagian individu menganggap masalah itu sulit, namun sebagian lainnya menganggap masalah itu mudah untuk dilakukan. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, hingga tugas-tugas yang paling sulit.

2) *Generality* (Kekuasaan)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Beberapa pengalaman yang dilakukan secara terus-menerus dapat menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas.

3) *Strength* (Kekuatan)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat efikasi diri yang lebih rendah akan mudah terpengaruh oleh pengalaman-pengalaman yang dapat memperlemahnya, sedangkan seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi tidak mudah terpengaruh dalam upaya menyelesaikan pekerjaannya di berbagai situasi serta meningkatkan kapabilitas diri meskipun dihadapi dengan pengalaman yang memperlemahnya.

Dimensi menurut Bandura dalam Yusuf (2018: 16) digunakan oleh penulis sebagai indikator pengukuran dalam penelitian ini.

1.1.4 Kinerja

1.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2017:190).

Sedangkan menurut menurut Fahmi (2016:176) kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu tertentu.

Adapun definisi menurut menurut Yusuf (2016:98) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang didukung oleh beberapa elemen perusahaan baik internal maupun eksternal seperti mempunyai hubungan kuat dan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

1.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan dalam Hamali (2016:101-102) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari :

1) Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor genetik sejak lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan genetik misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-Faktor yang diperoleh selama hidup misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan; dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerjanya.

2) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif dan menciptakan hubungan yang selaras antara karyawan

dengan organisasi sehingga dapat mendukung keefektifan tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis dan resesi ekonomi yang terjadi di Negara Indonesia pada tahun 1977 meningkatnya nilai inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja karyawan akan menurun.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu faktor budaya. Faktor budaya menjadi peran yang penting. Misalnya budaya orang sunda “*silih asih, silih asah, dan silih asuh*”. Dengan demikian etos kerja orang sunda memiliki kualitas interaksi yang memegang teguh nilai-nilai kemanusiaan. Maka perintah atau teguran yang dilakukan oleh pimpinan suatu organisasi yang berada di masyarakat sunda menjadi lebih sulit dibandingkan dengan organisasi yang berada di Jepang.

1.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

1.1.4.4 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

1.6.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi tambahan dalam penyusunan penelitian ini, maka penulis memiliki referensi jurnal penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian Pusat kendali, Efikasi diri dan kinerja karyawan. Jurnal pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali) E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019: 6990 – 7013 ISSN: 2302-8912	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan	Persamaan: Persamaan terletak pada variabel X dan Y Perbedaan: Perbedaan terletak pada lokasi dan waktu penelitian Perbedaan: Perbedaan terletak pada tempat penelitian
2	Yusnaena dan Salmi Hayati (2018)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan BANK Syariah MANDIRI KC Padang ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295 Volume IV No. 3 – Oktober 2018	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa <i>Locus of Control</i> internal dan <i>Locus of Control</i> eksternal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.	Persamaan: Persamaan terletak pada variabel bebas <i>Locus of Control</i> dan variabel terikat Kinerja Perbedaan: Perbedaan terletak pada variabel bebas dengan tidak adanya variabel <i>Self Efficacy</i>
3	Dian Rizki Noviawati (2016)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human	Hasil menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja jika <i>Self Efficacy</i> yang dimiliki karyawan semakin tinggi	Persamaan: Persamaan Terletak pada variabel bebas yaitu <i>Self Efficacy</i> variabel terikat yaitu kinerja Perbedaan: Perbedaan terletak pada variabel Motivasi sebagai variabel intervening

		Resource PT. COCA-COLA Distribution Indonesia, Surabaya) Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya		
4	Ratno Purnomo (2010)	Pengaruh Kepribadian, <i>Self Efficacy</i> , dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2010, Hal. 144 – 160 Vol. 17, No. 2 ISSN: 1412-3126	Hasil menunjukan bahwa <i>Locus of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja UKM	Persamaan: Persamaan terletak pada variabel bebas dengan adanya <i>Self Efficacy</i> , <i>Locus of Control</i> dan variabel terikat yaitu kinerja. Perbedaan: Perbedaan terletak pada variabel bebas yaitu Kepribadian
5	Ary Sinar Deany, I Made Sukartha & Dewa Gede Wirama (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 ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.11 (2016): 3713-3740	Hasil menunjukan bahwa 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 di Universitas Udayana.	Persamaan: Persamaan terletak pada variabel bebas dengan adanya <i>self efficacy</i> & <i>locus of control</i> serta variabel terikat yaitu kinerja Perbedaan: Perbedaan terletak pada variabel bebas dengan adanya <i>self esteem</i> dan <i>emotional stability</i>
6.	Alay Ahmad & Triantoro Safaria (2013)	Effects of Self- Efficacy on Students' Academic Performance	The results show that self- efficacy has a positive effect on the performance of students who have high self-efficacy.	Persamaan: Persamaan terletak pada variabel bebas yaitu <i>Self Efficacy</i> dan variabel terikat yaitu kinerja

		Journal of Educational, Health and Community Psychology Vol. 2, No. 1, 2013		Perbedaan: Perbedaan terletak pada variabel bebas dengan tidak adanya variabel <i>Locus Of Control</i>
7.	Siti Mujiatun & Farid Fathony Ashal, Lc., MA (2017)	An Analysis of Locus of Control on Employee Performance and In Islamic Perspective (Case Study of PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan) IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 22, Issue 8, Ver. 14 (August. 2017) PP 91-95 e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845.	Locus of control variable has a positive effect on the improvement of employee performance due to having good thinking and high spirit in performing of their performance	Persamaan: Persamaan terletak pada variabel bebas yaitu <i>Locus of Control</i> dan variabel terikat yaitu kinerja Perbedaan: Perbedaan terletak pada variabel bebas dengan tidak adanya variabel <i>Self Efficacy</i>
8.	Dionisius Pius Aboyaman Takndare & Ima Kristina Yulita (2019)	The Influence of Locus of Control, Self-Efficacy and Self-Esteem on the Employees Performance: A Case Study InCoTES 2019 ISSN: 978-602-6258-14-4	Locus of control, self efficacy and self esteem simultaneously affect the employees' performance on the State Middle School of Sentani 1. Partially, self efficacy and self esteem affect the employees's performance while locus of control does not affect the employees' performance on the State Middle School of Sentani 1.	Persamaan: Persamaan terletak pada variabel bebas yaitu <i>Locus of Control</i> , <i>Self Efficacy</i> dan variabel terikat yaitu kinerja Perbedaan: Perbedaan terletak pada variabel bebas karena terdapat variabel <i>Self Esteem</i>

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilihat dari tabel 2.1 bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul penelitian atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang di teliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan

variabel Pusat kendali, Efikasi diri dan kinerja sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

1.2 KERANGKA PEMIKIRAN

Untuk mencapai kinerja yang baik maka dibutuhkan beberapa hal yang dapat mencapai tujuan tersebut, diantaranya Pusat kendali dan Efikasi diri. Dengan Pusat kendali dan Efikasi diri yang baik dapat mengasah kemampuan, keyakinan dan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Pusat kendali itu sendiri memiliki arti bahwa apakah pengendalian hidup mereka dapat mereka atur sendiri jika itu mengacu pada Pusat kendali internal atau pengendalian hidup mereka bergantung terhadap hal lain selain dirinya sendiri jika mengacu pada Pusat kendali eksternal. Tentu perbedaan diantara Pusat kendali internal dan Pusat kendali eksternal, hal ini dijelaskan bahwa Pusat kendali internal cenderung menganggap bahwa keterampilan, kemampuan dan usaha. Sedangkan dalam Pusat kendali eksternal cenderung menganggap bahwa hidup mereka ditentukan dari faktor yang bukan dari dirinya seperti nasib yang baik, keberuntungan dan takdir).

Dengan demikian Pusat kendali baik internal maupun eksternal ini dapat memicu kinerja yang baik jika kedua Pusat kendali ini dapat dikelola dengan baik.

Sebuah organisasi tentunya ingin mencapai kinerja yang optimal, selain Pusat kendali yang baik tentu ada faktor lain yang dapat mencapai itu. Dengan Efikasi diri

diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan dan menimbulkan keyakinan pada kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Efikasi diri itu sendiri memiliki arti bahwa keyakinan individu dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Tingkat dalam Efikasi diri mengacu kepada kesulitan dalam menjalankan tugas dimana Sebagian orang menganggap itu sulit dan Sebagian menganggap bahwa itu dapat dilakukan. Keluasan dalam Efikasi diri dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan. Kekuatan adalah faktor dimana jika individu memiliki Efikasi diri yang tinggi maka dalam menjalankan tugas tidak dapat terpengaruh oleh hal lain, begitupun sebaliknya jika memiliki Efikasi diri yang rendah maka dapat terpengaruh oleh hal lain.

Didalam organisasi tentu diperlukan berbagai kegiatan yang mengacu pada peningkatan organisasi tersebut. Karyawan adalah salah satu penunjang atas keberhasilan sebuah organisasi, akan tetapi tidak sebatas organisasi yang mempunyai karyawan saja yang dapat memicu organisasi tersebut bisa bergerak dengan baik. Tentu dengan memiliki kinerja yang baik dari para karyawan maka organisasi tersebut dapat terus menjalankan tujuannya sejak awal. Kinerja itu sendiri memiliki arti sebagai hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang diberikan kepada para karyawan sesuai tanggung jawabnya masing-masing. Pelaksanaan tugas yang baik juga akan memicu pada hasil atau kinerja yang diinginkan.

Dengan demikian jika Pusat kendali yang memiliki arti pengendalian diri, Efikasi diri yang memiliki arti kepercayaan diri dan Kinerja yang memiliki arti hasil kerja maka

penulis simpulkan bahwa dengan ketiga variabel tersebut diharapkan di PT. Ecoterra Multiplan ini yang bergerak dibidang jasa konsultan bisa memberikan arahan atau pengaruh baik bagi para client yang menggunakan jasa perusahaan tersebut.

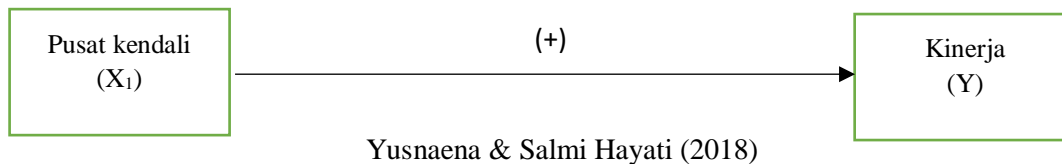
1.2.1 Keterkaitan Variabel Pusat kendali Terhadap Kinerja Karyawan

Pusat kendali menurut Erdogan (dikutip Kutanis, Mesci & Ovdur, 2011) mencakup gagasan bahwa individu sepanjang hidup mereka, menganalisis peristiwa sebagai hasil dari perilaku mereka atau mereka percaya bahwa peristiwa tersebut merupakan hasil dari kebetulan, nasib atau kekuatan di luar kendali mereka.

Menurut Rotter di kutip oleh (Achadiyah, dan Laily, 2013) *Locus of control* adalah konsep yang menjelaskan apakah seseorang merasa bahwa pengendalian hidup mereka berada dalam genggaman tangan mereka sendiri (*internal locus of control*) ataukah berada pada genggaman tangan orang atau hal lainnya (*external locus of control*).

Pusat kendali yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda (Menezes, 2008). Pusat kendali ini dapat digunakan pegawai untuk mengendalikan perilakunya dalam bekerja.

Diperkuat dari hasil penelitian Yusnaena dan Salmi Hayati (2018) pada karyawan BANK Syariah Mandiri kantor cabang Padang menunjukkan bahwa perbedaan *Locus of Control* internal dan *Locus of Control* eksternal mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Keterkaitan Variabel X terhadap Y

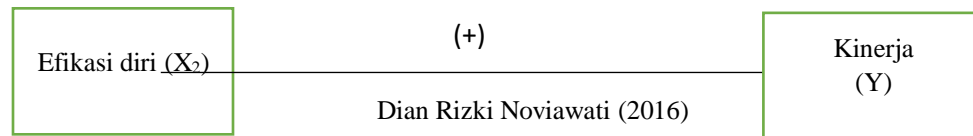
1.2.2 Keterkaitan Variabel Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bandura (1977) dalam Lunenburg (2011) Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan dapat menghasilkan sesuatu yang positif.

Efikasi diri 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. *Vicarious experience* terkait dengan penilaian kinerja dari orang lain dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas tertentu (Greenberg dan Baron, 2003).

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. Efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya (Lunenburg, 2011).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Dian Rizki Noviawati (2016) pada karyawan divisi finance dan divisi human resource PT. Coca-cola distribution Indonesia, Surabaya bahwa Efikasi diri memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.



Gambar 2.2
Keterkaitan Variabel X terhadap Y

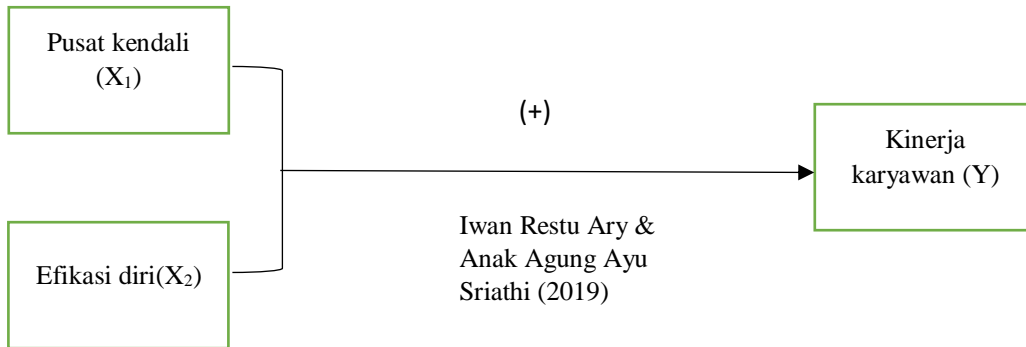
1.2.3 Keterkaitan Variabel Pusat kendali & Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mencapai kinerja yang baik pada karyawan tentu diperlukan beberapa hal diantaranya adalah Pusat kendali dan Efikasi diri. Dengan adanya Pusat kendali dan Efikasi diri yang baik karyawan diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Efikasi diri dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan efikasi diri dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan (Trilolita et al, 2017).

Rahayuningsih (2016) menyatakan bahwa semakin kuat pusat kendali maka semakin kuat juga kinerja dari karyawan tersebut.

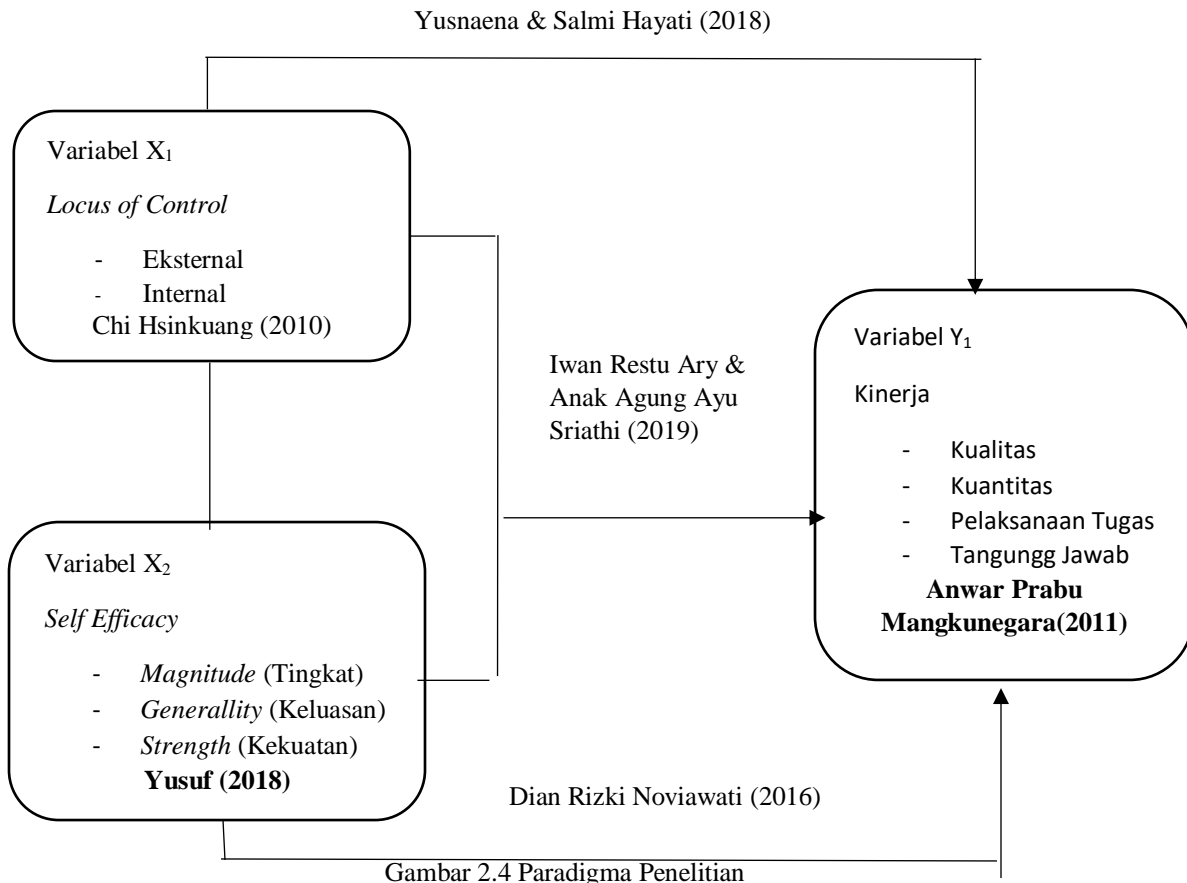
Diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iwan Restu Ary & Anak Agung Ayu Sriathi (2019) pada karyawan Ramyana Mal Bali mengatakan bahwa Pusat kendali dan Efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3
Keterkaitan Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

Kerangka penelitian ini adalah adanya pengaruh dari Pusat kendali dan Efikasi diri terhadap Kinerja PT. Ecoterra Multiplan yang akan digambarkan dalam gambar

2.2



1.3 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono (2018:134)). Maka dari itu penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) H1 : Diduga Pusat kendali berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada PT. Ecoterra Multiplan
- 2) H2 : Diduga Pusat kendali berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada PT. Ecoterra Multiplan

Hipotesis Utama :

Diduga Pusat kendali dan Efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecoterra Multiplan.