BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Pengendalian Diri

2.1.1.1 Pengertian Pengendalian Diri

Goleman (2001), Pengendalian diri merupakan sikap hati-hati dan cerdas dalam mengatur kehidupan, keseimbangan dan kebijakan yang terkendali, dan tujuannya adalah untuk keseimbangan emosi, bukan menekan emosi, karena setiap perasaan mempunyai nilai dan makna. Goleman (2003) dalam Filia (2010:11), Pengendalian diri memberikan tekanan pada mengelola kondisi, implus dan sumber daya diri sendiri, seperti kendali sifat, sifat dapat dipercaya, kewaspadaan, adaptabilitas dan inovasi. Menurut Shapiro (2003), dalam pengendalian diri seseorang perlu memiliki berbagai ketrampilan sebagai berikut:

a. Mengetahui perbedaan antara diri sendiri dan orang lain.
b. Menempatkan sikap yang menerima. Beberapa penghalangnya adalah memiliki perasaan tertentu pada orang lain, menggunakan katakata yang tidak mendukung atau meremehkan.
c. Mengirimkan pesan melalui suara, misalnya volume suara, kecepatan berbicara, aksen atau logat yang sesuai, ada waktu diam sejenak.
d. Menggunakan kalimat pembuka, misalnya bagaimana kabarmu sepertinya ada sesuatu yang anda pikirkan.
e. Mengembalikan kembali apa yang dibicarakan lawan bicara.
f. Merefleksikan perasaan dan alasan lawan bicara

g. Menghindari hal-hal yang tidak menerima orang lain.

Menurut J Dann (2002) dalam Sri (2008:35), kompetensi pengendalian diri sebagai berikut:

a. Berhenti menuruti hal-hal yang menghasilkan perilaku-perilaku yang tidak produktif.
b. Tetap tenang, berfikir positif dan tidak bingung, bahkan pada saat keadaan sangat sulit.
c. Mengelola emosi yang menyusahkan dan mengurangi kecemasan pada saat mengalami emosi tersebut.
d. Stabil, berfikir tenang yaitu tetap terfokus meskipun berada dibawah tekanan sekalipun.

Frucot dan Shearon (1991) membagi pengendalian diri menjadi dua jenis, yaitu external dan internal. External pengendalian diri adalah individu meyakini bahwa peristiwa-peristiwa dikendalikan oleh nasib, keberuntungan, peluang atau kekuatan lain. Sedangkan internal pengendalian diri adalah individu meyakini bahwa mereka mempunyai beberapa pengendalian sendiri pada peristiwa yang terjadi.

Konsep internal pengendalian diri dan external pengendalian diri secara lebih rinci dikemukan oleh Lee (1990) yang dikutip oleh Junianto (2002) dalam Mattola (2011) dan dalam rosmala (2014). Internal pengendalian diri diartikan sebagai keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi dan

tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Individu yang memiliki external pengendalian diri cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang berada di sekelilingnya dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancam eksistensinya. Individu ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan, ketika mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan.

2.1.1.2 Karakteristik Pengendalian diri

Menurut Crider (1983) perbedaan karakteristik antara pengendalian diri internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

1. Pengendalian diri internal
    a. suka bekerja keras
    b. memiliki insiatif yang tinggi
    c. selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
    d. selalu mencoba untuk berfikir seefktif mungkin
    e. selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil
2. Pengendalian diri eksternal
    a. kurang memiliki inisiatif
    b. mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa factor luarlah yang mengontrol

c. kurang mencari informasi
d. mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
e. lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain

2.1.2 Kemampuan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Thoha (2007) yang dikutip Saka (2014), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Robbins (2003) menyebutkan bahwa kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani *et al*, (2013) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Menurut Winardi (2007), yang dikutip Nurul (2014), "kemampuan merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisikal". Menurut Siswanto & Sucipto, (2008) Kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2.1.2.2 Jenis jenis kemampuan

Robbins (2001) mendefinisikan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan mental/intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang yaitu kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan. Tes semua dimensi ini akan menjadi *predictor* yang tepat untuk menilai kinerja keseluruhan pegawai.

Tabel 2.1. Dimensi dan Indikator Kemampuan Intelektual

DIMENSI	INDIKATOR
Kecerdasan numeris	Kemampuan berhitung
Pemahaman verbal	Kemampuan memahami apa yang dibaca dan atau didengar
Kecepatan perseptual	Kemampuan mengenali kemiripan dan perbedaan dengan cepat dan tepat
Penalaran induktif	Kemampuan mengenali suatu urutan logis dan menilai dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah
Penalaran deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument
Visualisasi ruang	Kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam ruang dirubah
Ingatan	Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu
Sumber : Robbins (2001)	

2. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya. Kemampuan fisik ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dijalankan. Ada 9 (Sembilan) kemampuan fisik dasar yang porsinya berbeda-beda dimiliki oleh tiap individu.

Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Kemampuan Fisik

Dimensi	Indikator
Kekuatan	
Kekuatan dinamis	Kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung panjang suatu kurun waktu
Kekuatan tubuh	Kemampuan mengenakan kekuatan otot
Kekuatan statis	Kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar
Kekuatan	Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau deretan tindakan displosif
Keluwesan	
Keluwesan exstent	Kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin
Keluwesan dinamis	Kemampuan melakukan gerakan cepat
Lain-lain	
Kondisi tubuh	Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh berlainan
Keseimbangan	Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu
Stamina	Kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang kurun waktu
Sumber : Robbins (2001)	

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang

dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Veithzal & Ella, 2009), yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

Menurut Mangkunegara (2008) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Suyadi (1999) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Darsell (1992) dalam Mattola (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006:260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

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

3) Tanggung Jawab

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

4) Kerjasama

Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesailamtugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

5) Insiatif

Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2010:67) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh

karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlihannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attiude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situasion) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David C. Mc Cleland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2010 : 68), berpendapat bahwa "Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja". Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Menurut Gibson (2008) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

a) Faktor Individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
b) Faktor Psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
c) Faktor Organisasi : motivasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

2.1.3.4 Tujuan dan sasaran kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Veithzal Rivai (2011:552), pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari pegawai.
5. Pemberian imbalan yang sesuai.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM.
8. Alat untuk membantu dan mendorong pegawai agar inisiatif.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk memperoleh umpan balik dari pegawai.
11. Pemutusan hubungan kerja.
12. Memperkuat hubungan antar pegawai.
13. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja, dan implikasinya pada kinerja pegawai.

Tabel 2.3
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian Dan Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sdm outsourcing pada pt. catur karya sentosa medan Effendi Sinuhaji (2014)	Dapat disimpulkan bahwa secara serempak variable kepribadian, kemampuan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai *Outsourcing* PT. Catur Karya Sentosa Medan, dan secara parsial variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai *Outsourcing* PT. Catur Karya Sentosa Medan, sedangkan variabel kepribadian dan motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Outsourcing PT. Catur Karya Sentosa Medan.	Menggunakan kemampuan kerja sebagai variabel independent dan kinerja pegawai sebagai variabel dependent.	Peneliti terdahulu menggunakan 4 variabel dalam penelitiannya.
2.	A Study on Locus of Control and its Impact on Employees' Performance Vishal Mali (2013)	positive correlation relationship between internal pengendalian diri and performance of employees. Although the correlation may not be high it is an eye opener for corporate world who have to aspire to increase the goodwill of their respective companies.	Menggunakan pengendalian diri sebagai variabel independent.	Menggunakan employees performance sebagai variavel independent.
3.	"PENGARUH KEMAMPUAN kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja member oriflame di bali tahun 2017" bagus jaka sugiharta (2017)	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut. Ada pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja member Oriflame.	Menggunakan kemampuan kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen	Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen lainnya.

No	Judul Penelitian Dan Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	"pengaruh profesionalisme dan *pengendalian diri* terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik provinsi bali" I Made Gheby Kusnadi Dewa Gede Dharma Suputhra (2015)	*Pengendalian diri* internal memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini berarti semakin tinggi *pengendalian diri* internal, maka semakin tinggi kinerja auditor. *Pengendalian diri* eksternal memiliki pengaruh negatif pada kinerja auditor. Hal ini berarti semakin tinggi *pengendalian diri* eksternal maka semakin rendah kinerja auditor.	Menggunakan pengendalian diri sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.	Menggunakan profesionalisme sebagai variabel independen lainnya.
5.	"pengaruh *pengendalian diri* terhadap kinerja dan kepuasan kerja *internal* auditor dengan kultur lokal *tri hita karana* sebagai variabel moderasi" Komang Adi Kurniawan Saputra (2012)	*Pengendalian diri* internal yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya dengan variable Tri Hita Karana sebagai variabel moderating. Sedangkan, auditor internal yang memiliki *pengendalian diri* eksternal, tidak dipengaruhi oleh budaya Tri Hita Karana didalam mencapai kinerjanya. Hal ini berarti bahwa auditor internal yang memiliki *pengendalian diri* eksternal memiliki kinerja yang rendah dan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi didalam perusahaannya.	Menggunakan pengendalian diri sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Menggunakan kepuasan kerja internal sebagai variabel independen lainnya.

No	Judul Penelitian Dan Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	"pengaruh motivasi pegawai kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai uptd dikpora kecamatan dusun selatan" jaya bahwi yanti (2013)	Secara parsial variabel kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Dikpora Kecamatan Dusun Selatan. karena nilai thitung 1,893 yang dimilikinya lebih besar dari ttabel 1,589 pada taraf signifikansi 5%.	Menggunakan kemampuan kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.	Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen lainnya.
7.	"pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada badan kesatuan bangsa danperlindungan masyarakat propinsi jawa tengah" Enny Rachmawati, Y. Warella, Zaenal Hidayat (2016)	Hasil pengujian hubungan antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan koefisien sebesar 0,685 dengan derajat signifikansi sebesar 95. Hasil ini telah memberikan bukti bahwa semakin semakin tinggi kemampuan kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.	Menggunakan kemampuan kerja sebagai varibel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.	Peneliti terdahulu menggunakan 4 variabel dalam penelitiannya.
8.	"The Importance of Job Autonomy, Cognitive Ability, and Job-Related Skill for Predicting Role Breadth and Job Performance" Frederick P. Morgeson and Kelly Delaney-Klinger Monica A. Hemingway (2005)	. To simultaneously test the model, we used a manifest variable approach to examine he fit of the structural model in EQS Version 5.7b (Bentler, 1995). Given the expected relationship between cognitive ability and job-related skill, we added a path between them. In addition, preliminary analyses indicated that the only control variable that should be entered in the model was education level.	Menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependent.	Menggunakan 4 variabel dalam penelitiannya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan membutuhkan sumber daya mansuia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Dalam perusahaan, karyawan

merupakan asset yang wajib dijaga oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat maksimal.

Kepribadian erat kaitannya dengan kinerja. Salah satu aspek dari kepribadian karyawan adalah locus of control. Menurut Schemerhorn (2011), "*locus of control* adalah sejauh mana seseorang percaya bahwa suatu hal yang terjadi berada dalam kendali dirinya". *Locus of control* dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang karyawan percaya bahwa kualitas kerja yang dihasilkannya berada dalam kendali dirinya. *Locus of control* dapat dikategorikan menajdi dua jenis, yaitu : *Locus of control internal* dan *Locus of control eksternal.*

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat meneyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa menegambangkan kemamuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2.2.1 Pengaruh Pengendalian Diri terhadap Kinerja Pegawai / Variable X1 terhadap Y

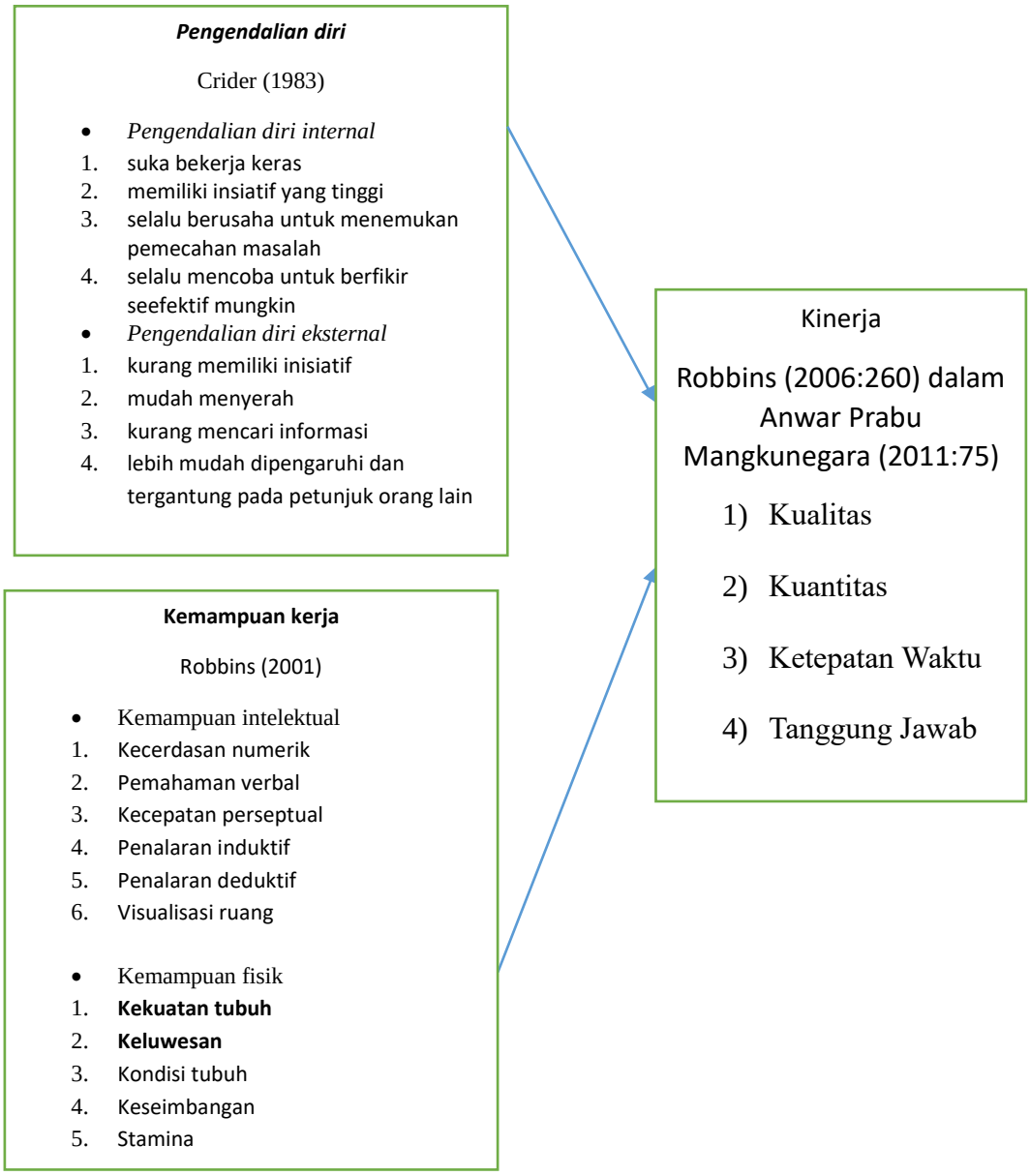
Komang (2012), dalam penelitian nya yang melibatkan 62 responden di salah satu hotel berbintang 5 di bali, menyimpulkan bahwa ada hubungan pengendalian diri terhadap kinerja. Penelitian ini menyatakan bahwa Kedua, Pengendalian diri internal yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti, auditor internal yang memiliki pengendalian diri internal

menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari auditor internal yang memiliki Pengendalian diri eksternal.

Apabila dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki Pengendalian diri eksternal, auditor internal yang memiliki Pengendalian diri internal lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaanpekerjaan mereka, sehingga menimbulkan suatu kepuasan dan akan mampu meningkatkan kinerja mereka.

2.2.2 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai / Variable X2 terhadap Y

Bagus (2017) ,Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja member Oriflame diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja member Oriflame (Y). Hasil terakhir yang didapatkan dari hasil pengujian yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja member Oriflame (Y), besarnya sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel kemampuan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja member Oriflame adalah sebesar 20.4% sedangkan sisanya sebesar 79.6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.



Gambar 2.1.
Paradigma Penelitian

2.3 HIPOTESIS

Sugiyono (2008:96) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang

diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris. Maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa :

H1: Pengendalian Diri pegawai cukup, kemampuan kerja cukup meningkat, dan Kinerja pegawai sudah memenuhi standar

H2: Pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

H3: Kemampuan kerja pegawai bepengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

H4: Pengendalian diri dan kemampuan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja pegawai