

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY*, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada CV. Bestone Indonesia, Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai
Derajat S-1**



Disusun Oleh :

**LEONY TITANIA HERSITA
NPM : 16.0101.0142**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2021**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur utama keberhasilan organisasi, tujuan organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan mampu mencapai visi misinya. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan mempunyai kriteria keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan memperhatikan sikap dan perilaku yang dimiliki karyawan. Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat diciptakan jika karyawan memiliki *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* pada dirinya sendiri.

Kinerja yang sangat tinggi tersebut tidak terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja atau yang disebut dengan *self concept*. *Self esteem* sebagai suatu keyakinan nilai diri

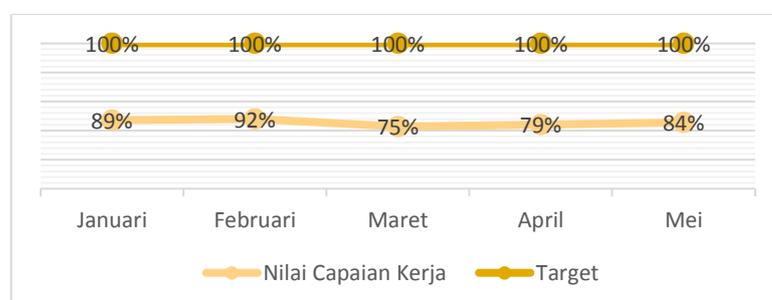
sendiri, semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkatkan kinerja individu karena adanya tingkat harga diri yang membuat merasa dihargai sehingga karyawan berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerja semakin meningkat. Sebaliknya, jika harga diri (*self esteem*) yang dimiliki seorang karyawan rendah maka kinerjanya akan semakin menurun.

Selain *self esteem*, karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan menampilkan pribadi yang yakin akan kompetensi dan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri inilah akan membuat seseorang percaya diri dan kemampuan ini yang nanti dapat digunakan untuk membantu karyawan lain yang kelebihan beban kerja.

Locus of control sebagai atribut kepribadian dimana seorang individu dibedakan berdasarkan derajat keyakinan dalam mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi di hidup mereka. *Locus of control* terdiri dari *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. *Locus of control* merupakan salah satu faktor penentu kinerja individu selain variabel kemampuan pribadi lainnya. Organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi dan bersedia terlibat secara penuh dalam

upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Hal ini merupakan salah satu cara agar karyawan tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan.

Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan seharusnya dapat menjadi pilar untuk menjalankan siklus hidup perusahaan, dimana para karyawan ditempatkan, dan kinerja karyawan akan terlihat seiring dengan hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan yang optimal menjadi hakekat penilaian yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pada perusahaan CV. Bestone Indonesia memiliki kinerja karyawan yang kurang maksimal dengan adanya penurunan kinerja. Hal itu bisa dilihat dari grafik penilaian kinerja karyawan yang cenderung fluktuatif di CV. Bestone Indonesia periode Januari-Mei 2020 seperti yang ditunjukkan oleh mengalami penurunan namun meningkat dibulan-bulan selanjutnya.



Gambar 1.1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan

Sumber Data : Hasil pengolahan data dari bag. produksi (2020)

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa adanya permasalahan pada hasil kinerja yang berubah – ubah. Pada bulan Februari sebesar 92% ke bulan Maret sebesar 75%, penurunan cukup signifikan ini menyebabkan kinerja karyawan di evaluasi. Karena menurunnya jumlah produksi dari target yang sudah diberikan perusahaan sehingga pendapatan perusahaan juga tidak sesuai dengan target yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus melakukan perubahan agar tidak terjadi penurunan hasil produksi pada periode selanjutnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ary, Sriathi (2019) dengan Judul Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Ramayana Mal Bali menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan variabel *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ramayana Mal Bali.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Noviawati (2016) dengan judul skripsi Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening studi pada karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca Cola Distribution Indonesia, Surabaya dengan hasil menyatakan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bestone Indonesia, Kabupaten Magelang**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan diadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengembangan teori dan pengetahuan. Juga mampu dijadikan sebagai informasi tambahan dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan pemahaman bagi perusahaan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan dalam menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika yang digunakan dalam penulisan ini terdiri dari lima bab, dimana antara bab yang satu dengan bab yang lainnya merupakan satu komponen yang saling berkaitan.

Sistematika penulisan dari masing-masing bab adalah berikut:

BAB I : Pendahuluan.

Bab ini meliputi uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis.

Bab ini berisi uraian tentang pembahasan dari permasalahan secara teoritis yang didasarkan pada literature, sumber pustaka, sumber ilmiah yang berguna sebagai acuan perbandingan hasil penelitian. Teori-teori yang disajikan dalam bab ini antara lain

teori kinerja, pengertian *self esteem*, pengertian *self efficacy*, dan pengertian *locus of control*.

BAB III : Metode Penelitian.

Bab ini bertujuan untuk menerangkan dan menguraikan tentang populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel serta metode analisis data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan.

Bab ini bertujuan untuk membahas dan menguraikan pengujian yang telah dilakukan meliputi statistic deskriptif responden, uji kualitas data dan uji hipotesis.

BAB V : Kesimpulan.

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran. Bagian akhir akan diisi dengan lampiran yang dapat mendukung skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Landasan Teoritis

1. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Apabila karyawan melakukan tindakan yang merugikan bagi perusahaan maka perusahaan harus dapat cepat mendeteksi penyebab dari tindakan tersebut karena bisa jadi penyebab seseorang melakukan hal merugikan perusahaan itu berasal dari lingkungan, dan nilai sosial dari perusahaan sendiri atau dikarenakan faktor yang ada dari pribadi seseorang. Dengan adanya teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena di dalam teori atribusi sendiri mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Dengan adanya teori atribusi sangat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan.

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai landasan karena teori ini menjelaskan mengenai pemahaman seseorang terhadap peristiwa di

sekitar mereka dengan mengetahui penyebab atas kejadian yang dialami dan melihat hubungan antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi. Kinerja karyawan yang merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan atas faktor internal yaitu kepribadian, motivasi, atau kemampuan. Ketika seorang karyawan percaya bahwa keberhasilan dikarenakan kemampuan internalnya maka karyawan tersebut dapat merasa bangga atas prestasi yang telah dibuat dalam melakukan pekerjaannya.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi suatu organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian seorang karyawan mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Dukungan merupakan faktor yang mendorong usaha seseorang untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

Menurut Wirawan (2009:6990) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Menurut Raymond (2013) kinerja karyawan adalah tingkatan atau penilaian dimana para karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan. Penilaian adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan semakin valid informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya terhadap organisasi (Raymond. A. Hoe. 2013).

Menurut (Raymond. A. Hoe. 2013) kriteria ukuran-ukuran kinerja terdiri dari :

- a. Kesesuaian Strategis (*strategic congruence*). Merupakan sejauh apa sistem manajemen kinerja menampilkan kinerja pekerjaan yang sejalan dengan strategis, sasaran, dan budaya organisasi.
- b. Keabsahan (*validity*). Merupakan sejauh apa ukuran kinerja menilai seluruh dan hanya aspek-aspek kinerja yang penting. Hal ini sering disebut “keabsahan isi”. Agar ukuran kinerja menjadi absah, ukuran kinerja tidak boleh kurang atau tercemar. Kekurangan ukuran kinerja terjadi jika ukuran kinerja tidak mengukur seluruh aspek kinerja.

- c. Keandalan (*reliability*). Mengacu pada keadaan ukuran kinerja yang tidak berubah-ubah. Salah satu jenis keandalan yang penting adalah keandalan antar penilai keadaan tidak berubah-ubah di antara para individu yang melakukan evaluasi kinerja karyawan.
- d. Penerimaan (*acceptability*). Mengacu pada apakah individu yang menggunakan ukuran kinerja akan dapat menerimanya. Penerimaan individu dipengaruhi oleh sejauh apa para pegawai melakukan manajemen kinerja yang adil.
- e. Kekhususan (*specificity*). Merupakan sejauh apa ukuran kinerja memberitahukan kepada karyawan tentang hal-hal yang mereka harapkan dan cara mereka memenuhi harapan itu. Kekhususan penting dalam tujuan-tujuan strategis dan pengembangan manajemen kinerja.

Berbagai pendekatan untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Raymond. A. Hoe. 2013) yaitu :

- a. Pendekatan Perbandingan. Pendekatan perbandingan pengukuran kinerja menyaratkan penilai untuk membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain. Pendekatan tersebut biasanya menggunakan beberapa penilaian kinerja atau nilai individu secara keseluruhan dan berusaha mengembangkan beberapa peringkat individu pada kelompok kerja. Ada tiga teknik pendekatan perbandingan : pemeringkatan, penyaluran secara paksa, dan perbandingan pasangan.
- b. Pendekatan Atribut. Pendekatan atribut kinerja berfokus pada sejauh apa para individu memiliki sifat-sifat tertentu (berbagai karakteristik

atau sifat) yang diyakini berdaya tarik bagi keberhasilan perusahaan. Teknik-teknik itu menggunakan pendekatan pendekatan yang mendefinisikan serangkaian sifat, seperti : inisiatif, kepemimpinan, dan daya saing serta mengevaluasi para individu.

- c. Pendekatan Perilaku. Pendekatan perilaku manajemen kinerja berusaha menjabarkan berbagai perilaku karyawan yang harus ditunjukkan secara efektif pada pekerjaan. Berbagai teknik menjabarkan perilakunya mensyaratkan para manajer untuk menilai sejauh mana para pegawai menunjukkannya.
- d. Pendekatan Kualitas. Karakteristik dasar dari pendekatan kualitas adalah berorientasi pada pelanggan dan pendekatan pencegahan kesalahan. Meningkatkan kepuasan pelanggan merupakan sasaran utama dari pendekatan kualitas.

Menurut Henry Simamora yang dikutip oleh Mangkunegara (2010), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- a. Faktor individu

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil :

- 1) Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan

keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, *locus of control* dan motivasi.

2) Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.

3) Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan job design. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antarfungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antar fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. “Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan memdayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi” (Mangkunegara, 2010). Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pemimpin mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal (*average*, *above average*, *superior*, *very superior* dan *gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang

berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak dendam, tidak sombong, tidak minder).

b. Faktor psikologis.

Psikologis dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang mental/jiwa yang bersifat abstrak yang membatasi pada tingkah laku dan proses atau kegiatannya. Psikologis kerja dapat diartikan sebagai lingkungan kerja, sikap serta motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor psikologis bias berupa persepsi, *attitude*, kepribadian, *self efficacy*, *locus of control*, dan motivasi (Mangkunegara, 2010). Kelompok faktor psikologis terdiri dari variable persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran atau *locus of control*, *self efficacy*, dan motivasi. Variable ini menurut banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variable demografis. Faktor ini akan bermanifestasi pada munculnya pola-pola sikap dan kepribadian karyawan.

c. Faktor organisasi.

Menurut William Stren yang dikutip A.A Anwar Mangkunegara (2010) “Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang”. Pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan pasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun,

jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (*pemotivator*), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

3. *Self Esteem*

Kinerja yang sangat tinggi tersebut tidak terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja atau yang disebut dengan *self concept*. *Self concept* terdiri dari sudut pandang internal karyawan atau disebut dengan *self esteem* dan eksternal karyawan yang disebut dengan *self efficacy*. Dari sudut pandang internal karyawan *self concept* yang terdiri dari perasaan dibutuhkan, perasaan diterima, perasaan mampu mengerjakan pekerjaan yang menantang, dan perasaan berharga disebut dengan *self esteem*. Sementara dari sudut pandang eksternal *self concept* karyawan, manusia mempunyai kehendak, kemauan, cita-cita. Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh beberapa faktor. Dalam perilaku organisasi yang merupakan studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut Reasoner (2010:3) menjelaskan bahwa individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan,

memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, dan tidak mampu mengendalikan emosi dan perilaku. Sehingga dapat disimpulkan *self esteem* merupakan penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari. Indikator untuk mengukur *self esteem*, yaitu sebagai berikut:

- a. Perasaan aman (*Feeling of Security*) yaitu bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya.
- b. Perasaan menghormati diri (*Feeling of Indentity*) melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan dari orang lain dan memiliki karakteristik unik.
- c. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*) merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh anggota kelompoknya.
- d. Perasaan mampu (*Feeling of Competence*) adalah keyakinan akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang pada saat mengalami keberhasilan atau saat mengalami kegagalan.
- e. Perasaan berharga (*Feeling of Worth*) adalah perasaan dimana individu merasa berharga atau tidak, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman masa yang lalu.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diartikan bahwa indikator-indikator *self esteem* terdapat pada diri setiap individu, yaitu perasaan bahwa dirinya diterima oleh lingkungan, keyakinan individu terhadap dirinya sendiri dan perasaan bahwa dirinya berharga.

4. *Self Efficacy*

Menurut Alwisol (2014), *self efficacy* merupakan persepsi mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan satu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik.

Menurut Trilolita dkk (2017) *self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahannya dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Dimensi yang memiliki implikasi terhadap performa individu (Pinasti, 2011), yaitu:

- 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.

Menurut Lunenberg (2011:36) terdapat empat indikator untuk mengukur *self efficacy*, yaitu:

a. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- 1) Tugas yang menantang
- 2) Pelatihan
- 3) Kepemimpinan yang mendukung

b. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *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. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. 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 dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu :

- 1) Kesuksesan rekan kerja
- 2) Kesuksesan perusahaan

c. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, naseihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai

tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu :

- 1) Hubungan atasan dengan pegawai
- 2) Peran pemimpin

d. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya.

Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu :

- 1) Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan
- 2) Keinginan sukses mencapai tujuan

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa *self efficacy* bersumber pada pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis individu.

5. *Locus Of Control*

Menurut Basak dan Ghosh (2011) *locus of control* merupakan kepercayaan individu dalam mengontrol kejadian yang mempengaruhi dirinya. Rahayuningsih (2016) menyatakan beberapa dimensi *locus of control internal* dan *eksternal*, yaitu: suka bekerja keras, memiliki inisiatif

yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil, mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, kurang mencari informasi, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain. Orang percaya bahwa orang yang gagal adalah karena kurangnya kemampuan dan motivasi. Individu yang dapat mengendalikan kehidupan mereka dikatakan mempunyai *locus of control* internal. Individu lain percaya bahwa takdir, kesempatan, keberuntungan, atau perilaku orang lain menentukan apa yang terjadi pada mereka. Orang berfikir bahwa kekuatan-kekuatan diluar kendali mereka menganggap apa yang terjadi pada mereka dikatakan mempunyai *locus of control* eksternal.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini. Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Ary, Sriathi (2019) dengan Judul Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Ramayana Mal Bali menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan variabel *Self Efficacy* dan

Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ramayana Mal Bali.

Penelitian Luluk (2018) Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening studi pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang dengan hasil penelitian menunjukkan variabel *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian Sebayang dan Sembiring (2017) Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Finnet Indonesia dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self esteem*, *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Siregar (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Cibodas Cianjur dengan hasil menunjukkan *self efficacy* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Hidayat dan Setiawan (2016) Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang dengan hasil penelitian menunjukkan variabel *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tomo Food Industri.

Penelitian Amandawati (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kolektivisme Sebagai Moderator pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Regional IV Jateng dan DIY dengan hasil penelitian menunjukkan *self efficacy* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Noviawati (2016) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening studi pada karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca Cola Distribution Indonesia, Surabaya dengan hasil penelitian menunjukkan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Deany, Sukartha, Wirama (2016) dengan judul Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy, Locus of Control* dan *Emotional Stability* terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *self esteem, self efficacy, locus of control* dan *emotional stability* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pengelola anggaran belanja di Universitas Udayana.

Hasil penelitian Lestari, Sulianti, Wulandari (2015) dengan judul penelitian Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kejaksaan Negeri Jember dengan hasil menunjukkan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Angreni, Afrilla, Fitri (2015) judul penelitian Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank

BRI Cabang Sungguminasa dengan jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif (analisis regresi berganda) dan hasilnya menyatakan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas *self efficacy* dan *self esteem* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa Tahun 2015.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Kinerja merupakan elemen terpenting agar tercapainya tujuan suatu organisasi/ perusahaan. *Self esteem* berbeda dengan *self efficacy* jika *self esteem* mengarah pada kemampuan yang lebih umum maka *self efficacy* berkaitan dengan kemampuan yang spesifik. Dan *locus of control* sesuatu hal yang terjadi berada dalam kendali dirinya.

Penelitian Luluk (2018) menunjukkan variabel *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan mencapai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dapat membuat kinerja seseorang tersebut meningkat. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1: *Self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan

Menurut Reasoner (2010:3) menjelaskan bahwa individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, dan tidak mampu mengendalikan emosi dan perilaku. *Self esteem* merupakan penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. Apabila karyawan mempunyai perasaan aman dan mampu maka akan meminimalisir terjadinya perasaan negatif terhadap diri sendiri.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, Setiawan (2016) menunjukkan *self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seseorang mampu menilai dirinya dengan baik maka dapat menunjukkan kualitas terbaik dalam hidupnya. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H2 : *Self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Lunnenburg (2011) mendefinisikan *self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. *Self efficacy* merupakan kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Semakin tinggi *self efficacy* seseorang semakin tinggi ia akan menggunakan usaha yang terbaik dalam mengatasi hambatan dan

permasalahan dalam melaksanakan tugasnya dan menunjukkan kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Ary, Sriathi (2019) menunjukkan variabel *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang yakin dengan kemampuannya cenderung akan berbuat hal yang terbaik bagi organisasinya, sehingga akan memunculkan perilaku positif yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H3 : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Menurut Basak dan Ghosh (2011) *locus of control* merupakan kepercayaan individu dalam mengontrol kejadian yang mempengaruhi dirinya. *Locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Locus of control* terkait dengan seseorang dalam menghadapi kejadian, peristiwa, keberuntungan, dan takdir dan merupakan suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja pada seseorang, yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya.

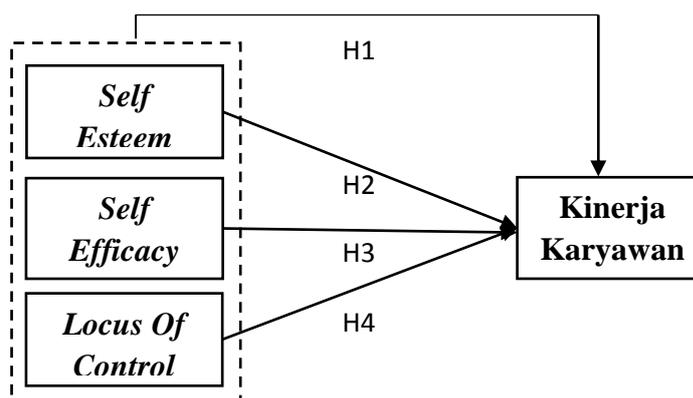
Penelitian yang telah dilakukan Deany, Sukartha, Wirama (2016) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja. Hal ini karyawan meyakini bahwa nasib baik ataupun kehendak yang ada pada diri mereka merupakan kehendak Allah, disamping itu mereka juga

berusaha lebih baik lagi jika merasa masih kurang dalam kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H4 : *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

D. Model Penelitian

Model penelitian menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel yang dipilih dalam penelitian ini adalah *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan kinerja karyawan karena *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control* menjadi sifat dasar setiap individu yang berdampak terhadap pekerjaan individu di dalam suatu organisasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil hipotesis sementara yang diperoleh, maka dapat digambarkan kerangka konsep seperti dibawah ini :



Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan CV Bestone Indonesia sebanyak 150 karyawan.

2. Sampel

Sampel berarti bagian dari jumlah serta karakteristik yang terdapat di populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan metode *total sampling*. *Total sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2016). Alasannya karena jumlah populasi 150 tersebut merupakan karyawan tetap.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

1) Data primer

Data primer adalah data yang diambil langsung dari responden tanpa adanya perantara. Pengumpulan data ini biasanya

dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

2) Data sekunder

Data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama yaitu data primer.

Data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan.

b. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran daftar pernyataan atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan sekumpulan pernyataan tertulis yang disusun untuk memperoleh jawaban responden berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu: *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan kinerja karyawan.

C. Definisi Operasional

1. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah sebuah persepsi yang dicapai karyawan yang didapatkan dalam setiap pelaksanaan kerja. Menurut Robbins (2006:206) indikator dari kinerja, adalah:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu

- d. Efektivitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen kerja

2. *Self Esteem(X1)*

Self esteem adalah persepsi untuk mendeskripsikan nilai personal seorang individu terhadap diri sendiri. Menurut Reasoner (2010:3) indikator untuk mengukur *self esteem*, adalah:

- a. Perasaan aman (*feeling of security*)
- b. Perasaan menghormati diri (*feeling of identity*)
- c. Perasaan diterima (*feeling of belonging*)
- d. Perasaan mampu (*feeling of competence*)
- e. Perasaan berharga (*feeling of worth*)

3. *Self Efficacy(X2)*

Self efficacy adalah keyakinan individu pada kemampuan diri sendiri dan penetapan tujuan yang tinggi untuk hasil terbaik. Menurut Lunnenberg (2011:36) indikator untuk mengukur *self efficacy*, adalah:

- a. Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*)

Tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- 1) Tugas yang menantang
- 2) Pelatihan
- 3) Kepemimpinan yang mendukung

- b. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*)

Tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- 1) Kesuksesan rekan kerja
- 2) Kesuksesan perusahaan
- c. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)
Tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:
 - 1) Hubungan atasan dengan pegawai
 - 2) Peran pemimpin

- d. Keadaan fisiologis (*emotional cues*)
Tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:
 - 1) Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan
 - 2) Keinginan sukses mencapai tujuan

4. *Locus of control*(X3)

Locus of control adalah keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya menguasai nasib diri sendiri. Indikator untuk mengukur *locus of control* menurut Paul (1988) diukur dari persepsi responden terhadap :

- a. *Locus of control internal* : pekerjaan merupakan suatu kegiatan untuk memperoleh hasil, pekerjaan dapat terlaksana dengan baik jika ada perencanaan yang baik, suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik jika dilakukan secara sungguh-sungguh, dan pegawai yang bekerja dengan baik akan mendapat imbalan yang sepadan.
- b. *Locus of control eksternal* : memperoleh pekerjaan yang sesuai adalah suatu keberuntungan, untuk memperoleh pekerjaan harus ada teman atau kenalan yang membantu, untuk dapat berprestasi diperlukan

keberuntungan, dan keberuntungan merupakan faktor yang membedakan orang berhasil dan gagal.

D. Metode Variabel

Metode pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei (Ghozali, 2013:135). Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Masing-masing pertanyaan mempunyai skor atau nilai yang berbeda-beda dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda (√) pada lembar jawab kuesioner. Sedangkan kriteria penilaian adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1
- b. Tidak setuju (TS) dengan nilai skor 2
- c. Netral (N) dengan nilai skor 3
- d. Setuju (S) dengan nilai skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5

E. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

- a. Uji Validasi

Menurut (Ghozali, Imam, 2018) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner.

Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang dikur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas ini menggunakan analisis faktor dengan pendekatan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) digunakan untuk menguji apakah jumlah faktor yang diperoleh secara empiris sesuai dengan jumlah faktor yang telah disusun secara teoritik atau menguji hipotesis mengenai eksistensi konstruk. Analisis CFA memiliki asumsi korelasi antara variabel cukup kuat, hal ini dilihat dari nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) $> 0,50$ serta signifikansi dari *Barlett's Test* $< 0,05$ untuk memastikan variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut. Analisis faktor dapat menentukan seberapa besar faktor yang nantinya mampu menjelaskan variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS yaitu uji *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (H. I. Ghozali, 2013).

2. Metode Analisis Data

Uji regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui adanya kontribusi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kelima variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Adapun persamaan atau rumus yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

X1 = *Self Esteem*

X2 = *Self Efficacy*

X3 = *Locus Of Control*

e = Standar Error

3. Uji Model

a. Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Uji R Square (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2018). Uji R^2 yang kecil menunjukkan potensi pengaruh semua

variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji Signifikansi F (Uji Kelayakan Model)

Menurut Ghozali (2013:97) uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F hitung dan F tabel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 atau 5%. Kriteria keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Uji F signifikan apabila nilai probabilitas $< 0,05$
- 2) Uji F tidak signifikan apabila nilai probabilitas $> 0,05$

c. Uji Statistik t (Uji Signifikansi Parameter Individual)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan

keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Menurut (Ghozali, Imam, 2016) menjelaskan bahwa kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ atau dikatakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis tidak terdukung yang artinya variabel tidak berpengaruh secara signifikan, bila dilakukan uji secara parsial.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ atau dikatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis terdukung yang artinya variabel berpengaruh secara signifikan, bila dilakukan uji secara parsial.

BAB V **KESIMPULAN**

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial dan simultan pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Pelaksanaan serangkaian pengujian dan analisis dengan bantuan SPSS 23. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada 4 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara simultan *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. *Self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa sifat seseorang terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan seseorang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh internal dan eksternal seseorang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada variabel *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Masih banyak variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan dan bermanfaat. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian ini diharapkan pimpinan CV. Bestone Indonesia kiranya peduli terhadap para karyawan, untuk dapat mempertahankan *locus of control* karena berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun variabel *locus of control* berpengaruh paling baik namun hendaknya untuk meningkatkan variabel *locus of control*, karena variabel tersebut juga mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- April, Dharani dan Peters. 2012. *Impact of Locus of Control Expectancy on Level of Well – Being*. *Review of European Studies*. Vol. 4, No. 2, pp : 124 : 137.
- Ari Sinar Deany, 2016. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control, Dan Emotional Stability Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.11 (2016)
- Ayudiati, S. E. 2010. “Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang)”. Available from: URL: <https://core.ac.uk/download/files/379/11721596.pdf>. [diunduh tanggal 13/10/2020]
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A., 2014, *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT. Intan Sejati.
- Chamariyah. (2015). *Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, Dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan*. *Jurnal NeO-Bis* Volume 9, No.1.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 9)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hermawan, F. Dan Kaban, 2014. D. *Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 5, No. 1, hal 31 – 38.
- Hidayat, H. Dan Setiawan, I. A. (2016). *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang*. Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi. Vol. VIII, No. 2. November, 2016.
- Iwan Restu Ary. (2019). *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)*. E-Jurnal Manajemen. Vol 8, No. 1, 2019: 6990-7013.
- Judge, Timothy A. dan Joyce E. Bono. 2001. *Relationship of Core Self Evaluation Traits, Self Esteem, Generalized Self Efficacy, Locus of Control and Emotional Stability with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 1, pp. 80-92.

- Lunenburg, Fred C. 2011. *Self Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance*. *International Journal of Management, Business, and Administration*, Volume 14 No. 1, pp. 1-6.
- Luthans, Fred. 2006., *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Soepono, D. Dan Srimulyani, V. 2015. *Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Perawat di RS Santa Clara Madiun*. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol 15, No. 1, hal 51 – 64.
- Stevani, Sebyan. 2017. *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia*. e- Proceeding of Management. ISSN: 2355-9357. Vol. 4, No. 1, April 2017
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke Tigabelas, CV. Alfabeta,Bandung.
- Trilolita Putri Ardi, Venna, Endang Siti Astuti M dan Cahyo Widyo Sulistyو.(2017). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 52(1): 163-172.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.