

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1 Landasan Teori

###### a. *Attribution Theory*

*Self efficacy*, *locus of control* dan kinerja karyawan dijelaskan dengan menggunakan *attribution theory*. *Attribution Theory* meneliti cara orang menentukan penyebab retrospektif untuk hasil perilaku mereka sendiri dan orang lain (Kelley & Michela, 1980). Teori ini berusaha untuk menjelaskan bagaimana penyebab yang dirasakan orang untuk kesuksesan atau kegagalan masa lalu mereka berkontribusi pada sikap, *self efficacy*, dan harapan mereka saat ini dan masa depan untuk kesuksesan atau kegagalan di masa depan. Orang cenderung secara otomatis bertanya "mengapa" ketika memperhatikan hasil perilaku bahkan ketika mereka tidak diminta untuk melakukannya (Weiner, 1976).

Teori ini memiliki dua sisi terkait: kausal intrapersonal atribusi dan atribusi kausal interpersonal (Weiner, 1976). Proses intrapersonal mengkaji bagaimana seseorang menentukan penyebab kinerjanya sendiri yang berhasil atau tidak berhasil dan bagaimana penyebab yang dirasakan itu memengaruhinya selanjutnya sikap dan kinerja. Atribusi intrapersona Proses memiliki tujuh fase: (1) hasil, (2) pengaruh yang bergantung pada hasil, (3) anteseden kausal, (4) asumsi kausal, (5) dimensi kausal, (6) konsekuensi psikologis, dan (7) konsekuensi perilaku (Kelley & Michela, 1980).

Proses atribusi intrapersonal dimulai dengan sebuah hasil. Karena keterbatasan kognitif, orang tidak dapat memperhatikan semua hasil perilaku mereka (Kelley & Michela, 1980). Orang cenderung memperhatikan hasil yang tidak biasa, tidak terduga, atau negatif lebih dari hasil yang diharapkan. Jika seseorang memperhatikan hasil perilaku, maka ada tiga kemungkinan pengaruh (atau perasaan) yang dapat terjadi sebagai hasilnya: positif (bahagia), negatif yang tidak terduga, dan negatif (frustrasi dan sedih).

Orang cenderung memilih dimensi kausal ketika mencoba menentukan alasan perilaku orang lain atau hasil orang lain. Ada tiga dimensi kausal: lokus, stabilitas, dan pengendalian. Lokus, atau lokasi, mengacu pada apakah penyebab perilaku atau hasil itu internal atau eksternal orang tersebut. Stabilitas mengacu pada apakah penyebabnya cenderung stabil atau berubah dari waktu ke waktu. *controllability* mengacu pada apakah seseorang dapat mengontrol perilaku atau hasilnya atau tidak.

Akibat dari suatu tindakan dapat disebabkan oleh faktor dalam diri orang tersebut atau karena faktor lingkungan (eksternal orang tersebut) (Rotter, 1966). Heider mencatat bahwa hasil perilaku adalah hasil dari tiga kemungkinan penyebab: kemampuan, kesulitan tugas, dan usaha. Dia melihat kemampuan dan usaha sebagai alasan internal orang tersebut, kesulitan tugas sebagai eksternal orang tersebut. Rotter mengakui satu penyebab internal (keterampilan atau kemampuan), dan satu penyebab eksternal (keberuntungan atau kesempatan).

Perkembangan *attribution theory* telah memperjelas *self efficacy* biasanya dipahami sebagai sesuatu yang spesifik untuk suatu situasi; namun, telah

diusulkan bahwa efikasi diri di seluruh sejarah pengalaman pencapaian individu berkontribusi pada seperangkat harapan locus of control—harapan efikasi diri umum. Shelton menyarankan pada tahun 1990 bahwa harapan efikasi diri umum yang tinggi adalah produk dari sejarah keberhasilan yang lebih dikaitkan dengan diri sendiri daripada kegagalan. Karena atribusi yang dibuat untuk penyebab kinerja dapat dibiarkan oleh ekspektasi, disarankan di sini bahwa tingkat efikasi diri secara umum, sebagai ekspektasi locus of control pribadi, dapat dipertahankan melalui proses atribusi. Dalam desain eksperimental kelompok  $2 \times 2$ , 60 subjek menerima umpan balik nonveridikal baik keberhasilan atau kegagalan untuk tugas latensi respons yang dihasilkan komputer dan kemudian menilai atribusi untuk penyebab kinerja mereka terhadap Skala Dimensi Penyebab, menyediakan data untuk atribusi pada tiga ukuran. Kinerja yang dirasakan mempengaruhi atribusi untuk kedua bentuk efikasi diri, menunjukkan bahwa bias melayani diri sendiri beroperasi dalam proses atribusi untuk mempertahankan efikasi diri yang tinggi. Hasil mengkonfirmasi asumsi dasar bahwa ada substansial, hubungan positif antara efikasi diri umum dan spesifik dan menjelaskan proses pembentukan penilaian tersebut (Watt & Martin, 1994).

Perkembangan *attribution theory* telah memperjelas *locus of control* yang terjadi dalam sebuah organisasi. Banyak perkembangan teoritis yang berkaitan dengan *locus of control* terjadi dalam dua dekade pertama setelah awalnya dikonseptualisasikan. Sejak saat itu, banyak penelitian yang mengeksplorasi dan memperluas konstruk secara teoritis telah dilakukan di bidang di luar ilmu organisasi (misalnya, perawatan kesehatan, psikiatri, dan psikologi

perkembangan). Secara khusus, kemajuan utama telah terjadi dalam penelitian yang mengaitkan locus of control dengan masalah dan hasil terkait kesehatan fisik dan mental. Sementara kemajuan ini terjadi, peneliti organisasi umumnya berfokus pada mengidentifikasi hasil tambahan dari locus of control atau hubungan yang dibatasi atau dibatasi olehnya (Galvin *et al.*, 2018).

*Attribution theory* telah dikembangkan dalam menjelaskan keterkaitan *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya yang ditentukan oleh sikap, karakter, sifat, keadaan dari luar dan lain sebagainya (Murti & Utami, 2021).

### **2.1.2 Self Efficacy**

#### **a. Pengertian Self Efficacy**

*Self efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau *self efficacy* yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *self efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka *self efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kinerja yang tinggi (Ardi *et al.*, 2017).

*Self efficacy* adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik. *self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari performance kerja (Gunawan & Sutanto, 2013).

*Self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk meself efficacy sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu (Noviawati, 2016).

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy***

Setelah *self efficacy* diketahui dapat memiliki pengaruh yang kuat pada organisasi, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* antara lain yaitu:

- 1) Kinerja masa lalu.
- 2) Pengalaman orang lain.
- 3) Persuasi verbal.
- 4) Kondisi fisiologis (Hidayat & Setiawan, 2018)

**c. Indikator *Self Efficacy***

*Self efficacy* dapat diukur melalui 5 indikator antara lain dijelaskan sebagai berikut:

- 1) kemampuan diri.
- 2) Mampu beradaptasi.
- 3) Memenuhi ekspektasi.
- 4) Mempunyai pengetahuan.

5) Merasa berpengalaman (Ali & Wardoyo, 2021).

### **2.1.3 Locus Of Control**

#### **a. Pengertian Locus Of Control**

Menurut Widyaningrat (2014), mendefinisikan *locus of control* adalah tindakan dalam diri seseorang dalam mengendalikan diri mereka yang berkaitan dengan kesuksesan maupun kegagalan.

*Locus of control* merupakan salah satu karakter seseorang, setiap orang memiliki karakter yang berbeda. *Locus of control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi yang terjadi pada mereka. *Locus of control* itu sendiri dibedakan menjadi dua yaitu: *Locus of control* internal dimana individu percaya bahwa dirinya mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang mempengaruhi kehidupan mereka. *Locus of control* eksternal dimana individu percaya bahwa prestasi mereka merupakan hasil dari keadaan diluar kendali mereka. Hal tersebut mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang dapat mengganggu kesuksesan bisnis perusahaan baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang (Siregar & Anggina, 2020).

#### **b. Faktor-faktor yang dipengaruhi Locus Of Control**

Faktor yang di pengaruhi *locus of control* salah satunya yaitu intensi, karena intensi yaitu suatu kecenderungan untuk bereaksi secara efektif dalam menanggapi risiko yang akan dihadapi nantinya (Ermawati *et al.*, 2017).

#### **c. Indikator yang dipengaruhi Locus Of Control**

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1) Kegagalan

- 2) perencanaan jauh
- 3) kejadian yang di alami
- 4) kesuksesan individu (Putra & Sabarjo, 2015).

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

##### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan (Setyowati, 2017).

##### **b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu:

- 1) Faktor Internal, yang terdiri dari kepribadian, kemampuan dan nilai budaya;
- 2) Faktor Eksternal, yang terdiri dari faktor intrinsik pekerjaan, faktor peran dalam organisasi, faktor pengembangan karier, faktor hubungan kerja dan faktor struktur dan karakteristik organisasi (Setyowati, 2017).

##### **c. Indikator pengukuran Kinerja Karyawan**

Pengukuran kinerja karyawan dapat diukur melalui 5 indikator antara lain:

- 1) Kuantitas.
- 2) Kualitas.
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Kehadiran.
- 5) Kemampuan bekerja (Ali & Wardoyo, 2021).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu terkait dengan variabel yang akan diteliti, yaitu *self efficacy*, *locus of control* dan kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu dijabarkan sebagai berikut:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh (Ary & Sriathi, 2019)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Setiawan, 2018)

Hasil penelitian statistik juga menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu *self esteem* dan *self efficacy* secara bersama-sama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sapariyah (2011) yang menyimpulkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini hampir sama yaitu sama-sama membahas tentang *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun juga ada perbedaannya yaitu tentang pengembangan variabel berupa pengaruh *self esteem*.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh (Siregar & Anggina, 2020)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian, *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepribadian dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persentase pengaruh kepribadian, *self efficacy* dan *locus of control* memiliki persentase pengaruh sebesar 18,9% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 81,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun juga ada perbedaannya yaitu tentang pengembangan variabel berupa pengaruh Pengaruh Kepribadian.

d. Penelitian yang dilakukan oleh (Gayatri & Onsardi, 2020)

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan (PT. Mayora Kota Bengkulu). Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun juga ada perbedaannya yaitu tentang pengembangan variabel berupa pengaruh Pemberdayaan.

e. Penelitian yang dilakukan oleh (Harjono *et al.*, 2015)

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Manajemen PT Air Manado sebaiknya tetap memperhatikan kepemimpinan transformasional yang dijalankan pemimpin dan *self efficacy* yang dimiliki bawahan agar dapat terus meningkatkan kinerja pegawai dan dapat mencapai suatu tujuan lebih dari yang diharapkan.

Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun juga ada perbedaannya yaitu tentang pengembangan variabel berupa pengaruh Kepemimpinan Transformasional.

f. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahardjo & Dewi, 2016)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Variabel *locus of control* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Namun, bertentangan dengan hipotesis yang diajukan, internal *locus of control* berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Selain itu, *locus of control* muncul sebagai variabel yang memoderasi pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun juga ada perbedaannya yaitu tentang pengembangan variabel berupa pengaruh Stres Kerja.

g. Penelitian yang dilakukan oleh (Hermawan & Kaban, 2014)

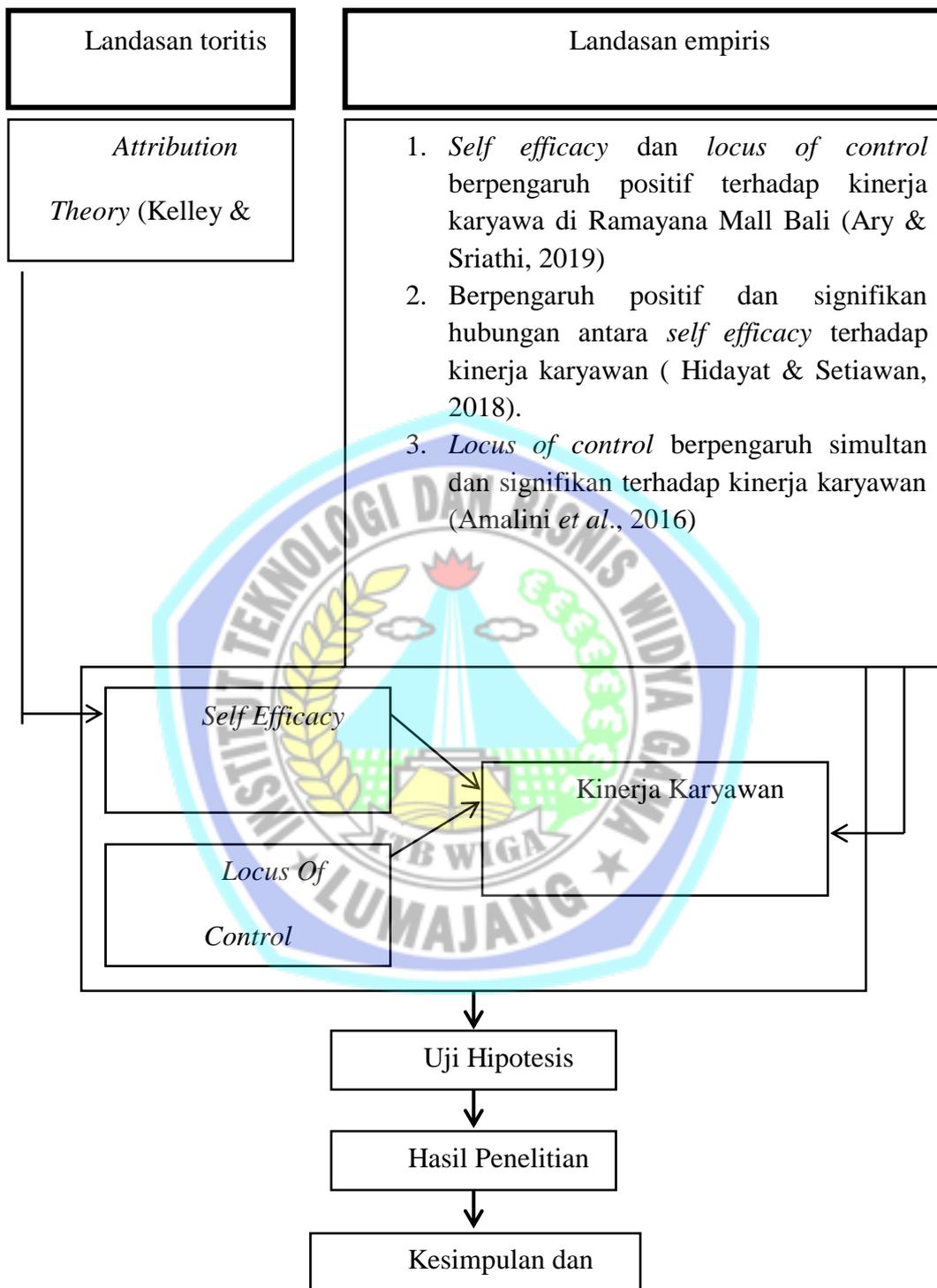
Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa setiap hipotesis yang diuji dapat diterima. Internal *locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan external *locus of control* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dan *locus of control* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

h. Penelitian yang dilakukan oleh (Amalini *et al.*, 2016)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa internal *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maupun kinerja karyawan, external *locus of control* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maupun kinerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung internal *locus of control* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan tidak memediasi hubungan antara internal *locus of control* terhadap kinerja karyawan, begitu juga external *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian adalah konsep pada penelitian yang saling berhubungan, dimana penggambaran variabel satu dengan lainnya bisa terkoneksi secara detail dan sistematis. Hal tersebut dilakukan agar penelitian bisa lebih mudah dipahami karena nantinya dalam laporan penelitian penyampaiannya bisa runtut (Chairul hakim, 2020). Maka sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis, berikut disajikan kerangka pemikiran sebagai berikut:



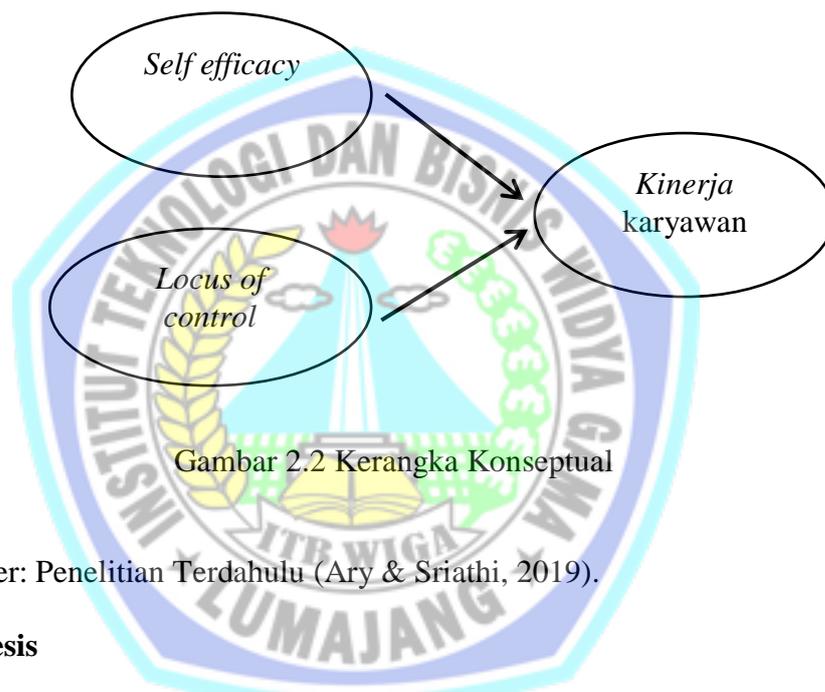
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Teori dan penelitian terdahulu.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka yang memberikan gambaran hubungan variable yang meyeluruh serta lengkap dengan bagian dan alur yang menjelaskan adanya hubungan sebab akibat dari sebuah fenomena (Adiputra *et al.*, 2021).

Kerangka komseptual yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: Penelitian Terdahulu (Ary & Sriathi, 2019).

## 2.5 Hipotesis

### 2.5.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan

Menurut Ary dan Sriathi (2019) *self efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Ali & Wardoyo (2021) *self efficacy* berpengaruh kepada kinerja karyawan. Namun menurut Indrajaya *et al.*, (2016) *self efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan di PT. djarum unit sct kradenan kudas. Menurut Medhayanti & Suardana (2015) mengemukakan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Dari pendapat para pendahulu menyatakan bahwa, *self efficacy* berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karena, *self efficacy* merupakan keyakinan masing- masing individu dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* yang tinggi bisa membuat karyawan lebih optimis dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan tetapi berkebalikan jika rasa kurang percaya diri muncul maka *self efficacy* yang dimiliki rendah. Hal ini telah dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ary & Sriathi, 2019).

H1 : *Self efficacy* berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.5.2 Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan**

Menurut Ermawati *et al.*, (2017) *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Wardhana (2020) *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Putra & Sabarjo (2015) *locus of control* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Setyowati (2017) tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya *locus of control* maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini juga ditunjukkan dengan penelitian terdahulu bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Siregar & Anggina, 2020).

H2 : *Locus of control* berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian dasar, yaitu penelitian yang membantu menemukan jawaban baru atas permasalahan tertentu yang muncul dalam suatu organisasi, perusahaan atau masyarakat (Ferdinand, 2014). Dikembangkan dengan data kuantitatif yang berbentuk asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menentukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengembangkan hipotesis yang diuji secara kuantitatif untuk menghasilkan hipotesis baru (Ali & Wardoyo, 2021).

#### **3.2 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu independen dan dependen. Variabel independen terdiri dari *self efficacy* dan *locus of control*. Sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dijelaskan sebagai berikut:

- a. Data Primer adalah data yang di peroleh dari responden melalui kuesioner secara online maupun offline. Data primer yang digunakan dalam penelitian

ini berupa skor kuisioner yang disebarakan ke seluruh karyawan Graha Mulia Plaza di Lumajang.

- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain atau sumber kedua (Ary & Sriathi, 2019). Data sekunder yang diperoleh dari badan pusat statistik melalui website.

### **3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi adalah semua individu yang dijadikan sebagai sumber pengambilan sampel, yang terdiri dari objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dirangkum (Tarjo, 2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yakni sebagian karyawan Graha Mulia Plaza di Lumajang sejumlah 50.

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jenis penelitian yang digunakan dalam pengambilan sampel di penelitian ini adalah penelitian sensus. Penelitian sensus adalah penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel keseluruhan dan menggunakan kuesioner terstruktur sebagai alat pengumpulan data utama untuk memperoleh informasi tertentu (Andika, 2019).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan metode Simple Random Sampling, yaitu metode penarikan sampel dari setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

### 3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

#### 3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen atau bebas (*self efficacy* dan *locus of control*) dan variabel dependen atau terikat (Kinerja Karyawan). Dijelaskan sebagai berikut:

##### a. Variabel Independen

Dalam bahasa Indonesia variabel independen sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *self efficacy* dan *locus of control*.

##### b. Variabel Dependen

Dalam bahasa Indonesia variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Indra, I Made & Cahyaningrum, 2019).

#### 3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa dia dapat menunjukkan perilaku yang diinginkan dalam situasi tertentu. *Self efficacy* lebih tentang pada penilaian individu terhadap kemampuannya (Noviawati, 2016).
- b. *Locus of control* adalah persepsi seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi pada dirinya (Amalini *et al.*, 2016).

- c. Kinerja karyawan merupakan bagaimana kontribusi karyawan terhadap perusahaan, meliputi kehadiran kerja, kualitas pekerjaan, jam pelayanan, dan suka terhadap lingkungan perusahaan. (Ali & Wardoyo, 2021).

### 3.5.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi konseptual dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Self efficacy* menjadi pengukuran individu terhadap kemampuan atau locus of controlnya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu (Indrawati, 2014). dikembangkan oleh beberapa indikator yaitu kemampuan diri, mampu beradaptasi, memenuhi ekspektasi, merasa berpengalaman (Ali & Wardoyo, 2021). Peneliti hanya menggunakan beberapa indikator melainkan tidak keseluruhannya dikarenakan terdapat beberapa indikator yang tidak sesuai dengan keadaan objek yang diteliti.
- b. *Locus of control* mempunyai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Beberapa indikator yang dikembangkan oleh *locus of control* meliputi kegagalan, perencanaan jauh, kejadian yang dialami, kesuksesan individu (Putra & Sabarjo, 2015). Maka peneliti hanya menggunakan indikator tersebut melainkan tidak menggunakan indikator keseluruhan yang tidak sesuai dengan objek yang diteliti.
- c. Kinerja Karyawan dijadikan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Indikator yang dikembangkan hanya kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan kemampuan bekerja (Ali & Wardoyo, 2021). Peneliti tidak mengambil keseluruhan indikator karena

diduga tidak sesuai dengan keadaan objek yang diteliti.

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2020). Dari masing-masing indikator yang telah dikembangkan dalam penelitian ini, dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengujian Variabel Indikator

Langkah pertama dalam mengelola variabel penelitian adalah bagaimana mengidentifikasi indikator yang benar untuk variable hipotesis yang berasal dari hipotesis yang dikembangkan.

b. Penentuan pengukur data

Intrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian, dan nilai variabel yang diteliti dirancang untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat, sehingga setiap intrumen harus memiliki skala. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval. Data interval adalah alat ukur data yang menghasilkan data dengan rentan nilai, meskipun nilai absolutnya tidak berarti. Penelitian ini menggunakan interval pengukuran data 1 sampai 10 untuk memudahkan responden menjawab kuisisioner yang dibagikan (Ferdinand, 2014).

c. Instrumen penelitian

Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan dengan indikator-indikator variabel. Instrumen penelitian ini dan skala pengukurannya dapat disajikan pada tabel berikut ini:

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	<i>Self efficacy</i>	Kemampuan diri	Seberapa mampu diri anda melakukan pekerjaan.	Interval	(Ali & Wardoyo, 2021)
		Mampu beradaptasi	Seberapa mampu anda beradaptasi pada pekerjaan.		
		Memenuhi ekspetasi	Seberapa mampu anda memenuhi ekspetasi		
		Mempunyai pengetahuan	Seberapa mampu anda mengetahui pekerjaan		
		Merasa berpengalaman	Seberapa mampu anda berpengalaman dalam bekerja		
2.	<i>Locus of control</i>	Kegagalan	Seberapa mampu anda mengatasi kegagalan dalam bekerja	Interval	(Putra & Sabarjo, 2015).
		Perencanaan jauh	Seberapa mampu anda merencanakan pekerjaan		
		Kejadian yang dialami	Seberapa mampu diri anda mengatasi setiap pekerjaan		
		Kesuksesan individu	Seberapa mampu diri anda agar sukses dalam bekerja		
3.	Kinerja karyawan	Kuantitas	Seberapa mampu kuantitas anda dalam bekerja	Interval	(Ali & Wardoyo, 2021)
		Kualitas	Seberapa mampu kualitas diri anda dalam bekerja		
		Ketepatan waktu	Seberapa mampu anda menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		
		Kehadiran	Seberapa mampu anda hadir tepat waktu		

c. Uji coba kuisisioner

Dalam uji coba kuesioner ini perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap responden yang mengisi data kuesioner. data responden harus berisi data yang valid dan dapat diandalkan berdasarkan data kuesioner. dijelaskan sebagai berikut:

**1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dari seluruh variabel dalam kuisisioner yang digunakan valid atau tidak. Validitas pada dasarnya menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Dengan semakin tinggi validitas suatu alat ukur, maka alat ukur tersebut semakin efektif digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Istiono, 2020).

**2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas yaitu uji instrumen penelitian yang bila digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Puspitayanti *et al.*, 2015).

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian yang berupa kuesioner memiliki kehandalan untuk mengumpulkan data penelitian.

**3.7 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah bagaimana data yang diperlukan dikumpulkan agar hasil akhir penelitian dapat memberikan informasi yang valid dan reliabel. Metode penelitian adalah metode yang digunakan peneliti saat mengumpulkan data penelitian.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, dan penyebaran kuesioner dilakukan oleh peneliti sendiri dengan bantuan beberapa karyawan di lokasi penelitian. Sedangkan pertanyaan kuesioner berupa pertanyaan dan pengembangan indikator dalam penelitian ini.

Penelitian ini didasarkan pada data primer, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan beberapa pertanyaan dan beberapa jawaban sebagai pilihan.

Penyebaran kuesioner akan di lakukan secara online. Distribusi ini menggunakan *google form* yang didistribusikan melalui media sosial aplikasi *Whatsapp*. Berdasarkan data yang diperoleh, akan dilakukan penilaian ulang untuk menentukan kesesuaian tanggapan responden.

### **3.8 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial (Ary & Sriathi, 2019). Dijelaskan sebagai berikut:

#### **3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul berdasarkan karakteristik-karakteristik tertentu. Berdasarkan analisis deskriptif kemudian diperoleh frekuensi dan persentase jawaban responden yang disajikan dalam bentuk tabel (Murti & Utami, 2021). Langkah-langkah analisis data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan jawaban responden mengenai pendapatan masing-masing indikator pada setiap variabel.
- b. Merekap jawaban kuesioner dari responden.
- c. Mengolah data menggunakan aplikasi SPSS versi 24.0 untuk menentukan frekuensi masing-masing indikator pada setiap variabel.
- d. Pengujian instrument (validitas, reabilitas), (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji t, dan determinasi  $R^2$ .

### 3.8.2 Analisis Statistik Inferensial

Beberapa tahapan yang dilakukan yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan evaluasi hasil regresi (koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji kelayakan model (uji F) dan uji hipotesis (Uji-t). dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dibagi menjadi beberapa pengujian yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Beberapa penjelasan dari uji tersebut sebagai berikut:

- 1) Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, Skewness dan Kurtosis atau uji kolmogorov Smirnov. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*.

- 2) Uji Multikolinearitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Pada penelitian ini digunakan nilai variance inflation factors (VIF) sebagai indikator ada atau tidak adanya multikolinieritas diantara sesama variabel bebas. Menurut Gujarajati dalam Gozali yang mengatakan bahwa hasil dari Uji Multikolinearitas adalah nilai dari Variance Inflation Factor (VIF) adalah  $< 10$ , dan nilai tolerance  $> 0,05$ . (Mujiyanto, 2019).
- 3) Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik Scatter Plot.

**a. Analisis Regresi Linear Berganda**

Teknik analisis regresi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji variabel independent terhadap variabel dependen. Metode ini diuji menggunakan sistem komputer berupa spss. 24.0 Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$K = \alpha + \beta_1 SF + \beta_2 LC$$

Keterangan:

K = Kinerja Karyawan

SF = *Self Efficacy*

LC = *Locus Of Control*

A = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien beta *self efficacy*

$\beta_2$  = Koefisien beta *locus of control*

#### **b. Evaluasi Regresi**

Evaluasi regresi dilakukan untuk mengetahui seberapa baik hasil regresi penelitian ini. Evaluasi regresi dilakukan dengan memberikan penilaian seberapa baik (*goodness of fit*) model regresi menjelaskan variasi variabel independen melalui koefisien determinasi ( $R^2$ ). Kemudian menguji kelayakan model (uji F) dengan uji signifikansi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen (*overal fit*), serta melakukan uji signifikansi (uji t) pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu (*significance test*). Penjelasan pengujian tersebut dapat dijelaskan dengan menggunakan hasil *output* SPSS (Ferdinand, 2014) yaitu:

##### 1) Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Uji ini dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness of fit*. Penilaian dengan PLS dimulai dengan melihat nilai R-square untuk setiap variabel dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah mempunyai pengaruh yang substansif (Pulungan & Rivai, 2021).

2) Uji kelayakan (uji F)

Model regresi penelitian ini dikatakan layak atau variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat dilihat dari hasil uji F dengan nilai signifikan anova lebih kecil dari alpha yaitu 0,05 ( $\text{anova} < \alpha = 0,05$ ).

3) Uji signifikan (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu *self efficacy* dan *locus of control* terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Jika  $\text{Sig. } t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jika  $\text{Sig. } t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

