

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Self Efficacy*

2.1.1 Pengertian *Self Efficacy*

Dalam perkembangannya, *self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self efficacy* adalah pondasi keagenan manusia perkembangan teori *self efficacy* ditandai dengan perkembangan kajian dan studi tentang *self efficacy*. Terdapat empat manfaat untuk mengukur *self efficacy* (Stefani dan Jafar, 2017:338-339) 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 kemampuan 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 saran, nasehat, 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. Gejala 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 di mengambil kesimpulan bahwa *self efficacy* bersumber pada pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis individu.

2.1.2 Dimensi *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Dalam mendefinisikan *self efficacy* (efikasi diri), juga sangat penting untuk meninjau dimensi-dimensi dari pertimbangan *self efficacy* (efikasi diri)

yang relevan. Pertimbangan-pertimbangan keyakinan berbeda dalam tiga aspek, tetapi mempunyai dimensi-dimensi yang berkaitan. Adapun tiga dimensi yang menentukan dimensi *self efficacy* (efikasi diri) (Diawati, et al., 2019: 102–103) seperti yang dijabarkan sebagai berikut:

a. Besaran (*magnitude*).

Dari keyakinan-sendiri *self efficacy* (efikasi diri) berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas yang seseorang percaya dapat melakukannya. Individual-individual yang mempunyai keyakinan-sendiri *self efficacy* mereka mempunyai suatu besaran (*magnitude*) yang rendah, akan melihat dirinya sendiri hanya mampu melakukan tugas-tugas yang sederhana dari perilaku-perilaku.

b. Kekuatan (*strength*).

Dari keyakinan-sendiri *self efficacy* (efikasi diri) berhubungan dengan tingkat keyakinan tentang pertimbangan (*judgment*) yang akan dilakukan. Kekuatan (*strength*) keyakinan-sendiri *self efficacy* (efikasi diri) juga merefleksikan penolakan terhadap informasi yang belum yakin (*disconfirming information*). Individual-individual dengan kekuatan lemah dari keyakinan-sendiri *self efficacy* (efikasi diri) akan lebih mudah frustrasi karena adanya halangan-halangan yang menghambat kinerja mereka dan akan merespon dengan persepsi kemampuannya yang menurun. Kebalikannya, individual-individual dengan kekuatan kuat dari keyakinan-sendiri *self efficacy* (efikasi diri) tidak akan gentar dengan permasalahan-permasalahan sulit dan akan mempertahankan keyakinan-dirinya sendiri, dengan hasilnya mereka akan tetap melanjutkan persistensinya dan kemungkinan besar akan mampu memecahkan semua permasalahan-permasalahan apapun terjadi.

c. Generalisabilitas (*generalizability*).

Dari keyakinan-sendiri *self efficacy* (efikasi diri) menunjukkan seberapa jauh persepsi dari keyakinan-sendiri *self efficacy* (efikasi diri) terbatas pada situasi tertentu. Beberapa individual-individual mungkin percaya mereka dapat melakukan beberapa perilaku, tetapi hanya pada situasi-situasi tertentu saja. Individual-individual ini dikatakan mempunyai generalisabilitas (*generalizability*) dari keyakinan-sendiri *self efficacy* (efikasi diri) yang rendah. Sebaliknya, individual-individual yang lainnya mungkin berbeda, mereka mungkin merasa mampu melakukan perilaku di bawah kondisi-kondisi dan situasi situasi apapun dan dapat melakukan perilaku-perilaku yang berbeda-beda. Individual-individual ini dikatakan mempunyai generalisabilitas (*generalizability*) dari keyakinan-sendiri yang tinggi.

2.1.3 Indikator *Self Efficacy*

Menurut Sebayang dkk (2017:338) menyatakan indikator *Self Efficacy* sebagai berikut :

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- 2) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan, memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- 3) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- 4) Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- 5) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi.

2.2 *Locus Of Control*

2.2.1 Pengertian *Locus Of Control*

“*Locus of control* adalah keyakinan seseorang terhadap sumber-sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya, yaitu apakah kejadian-kejadian yang terjadi pada dirinya di kendalikan oleh kekuatan dari luar dirinya. (Fadilah dan Mahyuni, 2019: 101).

Pada pengulangannya bahwa *locus of control internal* lebih tertuju dengan peristiwa yang terjadi baik itu positif atau negatif berasal dari konsekuensi tindakan individu dan masih bisa untuk dikendalikan sendiri. Sementara *locus of control external* kebalikannya, setiap kejadian yang menimpa berdasarkan takdir yang diterima masing-masing individu dan hanya perlu dihadapi karena tidak jika dikendalikan sendiri. Maka kesimpulan dari *locus of control* merupakan suatu konsep yang

menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan didalam hidupnya disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali diluar dirinya.

222 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Locus Of Control* (Lokus Kendali)

Menurut (Fadilah dan Mahyuny, 2019: 101) ”Teori *locus of control* (lokus kendali) mempunyai beberapa *factor* yang akan mempengaruhinya dalam pembentukan karakter individu” Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi menjadi 3 (tiga) yaitu:

- a. Faktor keluarga.
Pada faktor keluarga merupakan dari *locus of control* internal yang memberikan penjelasan bahwa terciptanya rasa kekeluargaan dalam interaksi pekerjaan antara atasan dan bawahan akan menjadi suatu komponen yang tepat dalam pencapaian karakter teori ini. Dimana karyawan tidak akan merasa canggung lagi, fleksibel, teratur, dan membersihkan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya
- b. Faktor usia dan jenis kelamin
Faktor ini menjadi alat pengontrol lingkungan eksternal (*locus of control eksternal*). Pembentukan karakter individu pada *locus of control* (lokus kendali) jika dari usia maka bisa dilihat dari tingkat kematangan usianya, biasanya semakin matang usia semakin meningkat pula nilai internal *locus of control*. Sedangkan dari jenis kelamin, sudah pasti akan didominasi oleh salah satu jenisnya bisa laki-laki atau perempuan sesuai hasil evaluasi perusahaan
- c. Faktor Sosial
Sosial menjadi salah satu faktor pengaruh dalam *locus of control* (lokus kendali). Dimana adanya hubungan antara tingkat sosial individu yang apabila semakin rendah, maka semakin tinggi eksternal *locus of control* (lokus kendali)

223 **Manfaat *Locus Of Control* (Lokus Kendali)**

Menurut Ary dan Sriathi (2019: 6993-6994) berpendapat “*Locus of control* adalah sifat kepribadian yang menjelaskan persepsi dari mana individu menentukan penyebab peristiwa-peristiwa dalam hidup”. Adapun orientasi manfaat yang diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan akan menjadi pribadi yang berkeyakinan *powerfull other* dan *chance*, memiliki keyakinan setiap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya disebabkan dari pihak luar dimana berdasarkan pada nasib, takdir, kesuksesan, dan kegagalan.
- b. Karyawan tidak selalu mengandalkan bantuan pihak manapun dalam mencapai target pekerjaannya, karena percaya keberhasilannya ditentukan oleh usaha sendiri atas kemampuan yang berasal dari teori *self efficacy* (efikasi diri) yaitu berfikir optimis, pekerja keras, dan menjadi pribadi yang tidak ketergantungan terhadap bantuan orang lain (Ary dan Sriathi, 2019: 6993–6994)

224 **Indikator *locus of control***

Menurut Siregar (2020:4) menyatakan indikator *locus of control* terbagi dari 2 sumber yang berasal dari internal dan eksternal sebagai berikut :

- a. *Internal Locus of control*
 - 1) Suka bekerja keras
 - 2) Memiliki inisiatif yang tinggi
 - 3) Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah
 - 4) Berpikir selektif
 - 5) Mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil
- b. *Eksternal Locus of control*
 - 1) Kurang berinisiatif
 - 2) Mempunyai persepsi bahwa ada hubungan antara usaha dan kesuksesan
 - 3) Kurang suka dalam berusaha.

2.3 Kinerja Pegawai

231 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016: 182) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu” Dari pengertian diatas dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

232 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016: 208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

a. **Kualitas (mutu)**

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

b. **Kuantitas (Jumlah)**

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus

kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Self Efficacy sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang karena seseorang butuh motivasi yang tepat dalam peningkatan kinerjanya. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Stevan Dan Jafar (2017:342) yang menyatakan “Bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai dan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian terdahulu

juga dilakukan oleh Desi dan Suyatmin (2021:518) yang menyatakan “Bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

242 Hubungan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai

Locus of control merupakan kepercayaan individu dalam mengontrol kejadian yang mempengaruhi dirinya sehingga bisa mempengaruhi kinerja. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Ary dan Sriaty (2019:7009) yang menyatakan “Bahwa kinerja karyawan juga akan meningkat dan berpengaruh secara positif.”

Semakin hebat seseorang dalam mengontrol dirinya sendiri maka semakin bisa dikatakan bahwa dia menguasai pekerjaan yang dilakukan sehingga membuat pekerjaannya juga meningkat. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Yusnaena dan Hayati (2018:128) “*Locus Of Control* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.”

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian terdahulu

No	Nama penelitian/Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Iwan Restu Ary Anak Agung Ayu Sriathi (2019)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)</p> <p>Sumber : E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019: 6990 – 7013</p> <p>ISSN: 2302-8912</p>	<p>Secara parsial variable <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} variable <i>self efficacy</i> sebesar 5.842 dan Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$.</p> <p>Secara simultan variable <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan t_{hitung} sebesar 4.045. Nilai Sig t $0,000 < 0,05$</p>	<p>Sama sama menggunakan variable X_1 (<i>self efficacy</i>) dan variable X_2 (<i>locus of control</i>)</p>	<p>Dalam penelitian terdahulu dilakukan di Ramayana Mall Bali sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo Dalam penelitian saat ini menggunakan variable Y yaitu kinerja pegawai dan di penelitian terdahulu menggunakan variable Y yaitu kinerja karyawan</p>
2.	<p>Stevani Sebayang, S.Kom, MM.1, Dr. Jafar Sembiring, M.Ed.M.2 (2017)</p> <p>Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia</p> <p>Sumber : e- Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017 Page 335 ISSN : 2355-9357</p>	<p><i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} <i>self efficacy</i> sebesar 3,578.</p>	<p>Sama-sama menggunakan variable X_1 (<i>self efficacy</i>)</p>	<p>Dalam penelitian terdahulu dilakukan di PT Finnet Indonesia sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo Dalam penelitian saat ini menggunakan variable Y yaitu kinerja pegawai dan variable x_2 <i>locus of control</i> dan di penelitian terdahulu Menggunakan variable Y yaitu kinerja karyawan</p>

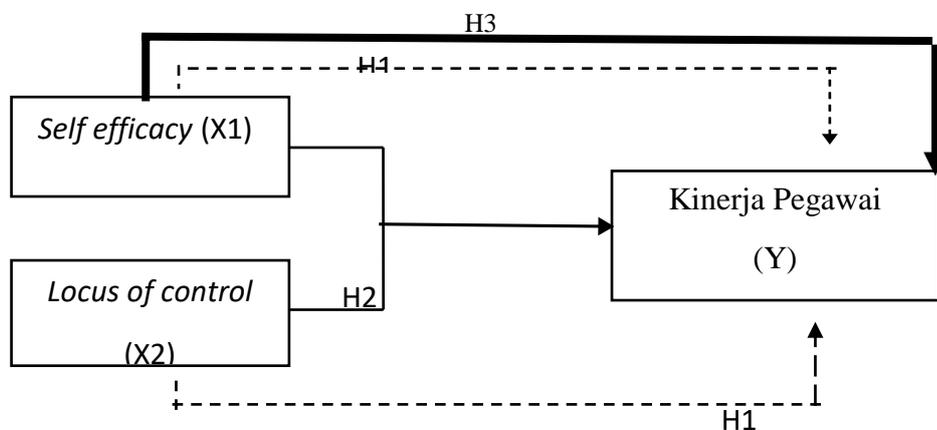
No	Nama penelitian/Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
3.	<p>Zumrotul Masruroh dan Prayekti (2021)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi</p> <p>Sumber : Jurnal Syntax Transformation Social Sains Vol. 2 No. 4 April 2021</p> <p>p-ISSN : 2721-3854 e-ISSN : 2721-2769</p>	<p>Secara parsial <i>variable self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dengan nilai t hitung 0,2940</p>	<p>Sama-sama menggunakan <i>variable X₁(self efficacy)</i></p>	<p>Dalam peneliitian saat ini menggunakan <i>variable Y</i> yaitu kinerja pegawai dan <i>variable X₂ locus of control</i> dan di penelitian terdahulu menggunakan <i>variable Y</i> yaitu kinerja karyawan</p>
4.	<p>Putri Intan Suci Pulungan, Harif Amali Rivai (2021)</p> <p>Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Dan Efikasi diri Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel intervening Pada PT Semen Padang</p> <p>Sumber : Menara Ekonomi, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295 Volume VII No. 1 – April 2021</p>	<p>Berdasarkan Penelitian disimpulkan bahwa pengaruh tidak Langsung variabel <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan, karena nilai t-statistik (1,743) > t-tabel (1,96) dan p-value (0,082) > 0,05.</p> <p>Dan pengaruh tidak langsung variabel keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan, karena nilai t-statistik (1,743) > t-tabel (1,98)</p>	<p>Sama-sama menggunakan <i>variabel self efficacy</i> dan <i>locus of Control</i> Sebagai variabel terikat.</p>	<p>Dalam penelitian Terdahulu dilakukan di PT Semen Padang Sedangkan penelitian sekarang di lakukan di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo Dalam penelitian terdahulu menggunakan keterikatan pegawai sebagai variabel intervening</p>

Sumber : Ary Dan Sriathi (2019), Sebayang Dan Sembiring (2017), Masruroh Dan Prayekti (2021), Pulungan Dan Rivai (2021)

2.6 Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian

2.6.1 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran untuk mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel penelitian yang dilakukan kerangka berpikir yang segera dibangun berdasarkan teori yang ada di atas adalah sebagai berikut :



Gambar 1: Kerangka Berfikir

Sumber Data: Olahan Peneliti, 2021

Keterangan :

Garis - - - - - → pengaruh secara parsial

Garis ————— → pengaruh secara simultan

Garis —————→ pengaruh secara dominan

262 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 99) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1 :Diduga *Self Efficacy* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.

H2 :Diduga *Locus Of Control* berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.

H3 : Diduga *Self Efficacy* berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.