

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Etos Kerja

2.1.1 Pengertian Etos Kerja

Etos kerja sebenarnya adalah istilah populer untuk semangat kerja atau selera bekerja, kita tahu bagaimana membedakan antara berselera makan dan tidak berselera makan?, orang dan organisasi punya etos kerja tentunya menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, berkomunikasi, berprestasi yang tidak ada matinya, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya (Moehariono, 2012 : 351).

Menurut Saleh dan Utomo (2018) “Secara umum Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja”. Tanpa memiliki etos kerja seperti yang telah disebutkan diatas, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan.

Menurut Sinamo dalam Aqsariyanti,dkk (2019) “Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral”. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap

yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Etos kerja sangat diperlukan bagi perusahaan karena etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bentuk keterlibatan karyawan dalam meningkatkan etos kerja yaitu dengan cara memiliki semangat kerja yang tinggi, disiplin, selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dll. Dalam peningkatan etos kerja pastinya ada proses-proses untuk memaksimalkan etos kerja itu seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis, dengan begitu untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi akan tercapai. Selain menciptakan lingkungan yang harmonis diperlukan juga solidaritas yang tinggi pula sehingga para karyawan betah berada di perusahaan.

Dari pendapat para ahli dan penjabaran diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja yaitu keterlibatan karyawan dalam menciptakan semangat kerja, disiplin, jujur, tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2.1.2 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Yuosef dalam Aqsariyanti,dkk (2019) “Etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu: (a) Kerja keras; (b) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan; (c) Kreativitas selama bekerja; (d) Kerja sama serta persaingan di tempat kerja; (e) Ketepatan waktu dalam bekerja; (f) Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja”.

2.1.3 Indikator Etos Kerja

Menurut Salamun dalam Lawu,dkk (2019) Indikator-indikator untuk mengukur etos kerja diantaranya :

a. Kerja Keras

Didalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

b. Disiplin

Sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

c. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

d. Tanggung Jawab

Memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

e. Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan presentase yang sudah dicapai. Rajin ditempat kerja

berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

f. Tekun

Rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, belajar, dan lain sebagainya). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

2.2 *Locus Of Control*

2.2.1 *Pengertian Locus Of Control*

Menurut Luthans dalam Oktavia dan Suryoko (2017) “Penggunaan *locus of control*, perilaku kerja bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal”. Karyawan yang merasakan control internal merasa bahwa secara personal dapat memengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri. Sedangkan karyawan eksternal merasa bahwa hasil mereka di luar control, mereka merasa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau kesulitan tugas memengaruhi hasil mereka.

Menurut Karniati dan Sibawaihin (2017) “*Locus of Control (LoC)* adalah kendali diri dalam menilai keberhasilan atau kegagalan yang diperoleh dalam melaksanakan kegiatan yang dipengaruhi faktor internal dan eksternal”.

Menurut Sinha dalam Karnati dan Sibawaihin (2017) “*locus of control signifies one’s belief that the events of life are either shaped by one’s efforts and abilities (internal control) or by fate or powerful others (external control)*”. *Locus of control* signifikan dengan keyakinan seseorang bahwa peristiwa-peristiwa dalam kehidupan dibentuk oleh upaya dan kemampuan seseorang disebut dengan control internal, sedangkan oleh nasib atau orang lain disebut dengan kontrol eksternal.

Dari penjabaran diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *locus of control* adalah kendali diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam menyelesaikan pekerjaan itu bisa melibatkan faktor internal dan eksternal. Faktor internal itu meliputi kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri. Sedangkan faktor eksternal karyawan merasa bahwa hasil mereka di luar control, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau kesulitan tugas memengaruhi hasil mereka.

2.2.2 Indikator *Locus Of Control*

Menurut Subhan,dkk (2019) “indikator *Locus of Control (LoC)* sebagai berikut :

a. Suka Bekerja Keras

Pegawai memiliki dorongan untuk terus bekerja keras seperti berkreaitivitas dalam melakukan pekerjaannya serta berani mengambil risiko dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya.

b. Memiliki Inisiatif Yang Tinggi

Pegawai memiliki inisiatif yang tinggi terhadap detail dalam melaksanakan pekerjaannya seperti memperhatikan posisi kecermatan, menganalisis, dan perhatian pada setiap rincian pekerjaan.

c. Berorientasi Pada Pemecahan Masalah

Pegawai selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah serta mampu memajemen pekerjaannya, yang mana hasil pekerjaan tersebut berfokus pada hasil yang ingin dicapai.

d. Berusaha

Pegawai selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

e. Stabil

Pegawai memiliki dorongan untuk terus selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin dengan memberikan hasil kerja yang memuaskan untuk meningkatkan kinerja bukan menjadikan kinerja menurun dan tidak memiliki motivasi untuk berprestasi.

2.3 *Self Efficacy*

2.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self-efficacy atau efikasi diri diperkenalkan pertama kali oleh Bandura yang menyajikan satu aspek pokok teori kognitif sosial. Menurut Bandura dalam Oktavia dan Suryoko (2017) “*Self-Efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan

pada tingkat kinerja tertentu atau untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan sehingga akan memengaruhi situasi yang memengaruhi kehidupan mereka”. Bandura menekankan bahwa *self-efficacy* atau efikasi diri juga memainkan peranan vital dalam menentukan kinerja seseorang seperti aspirasi tujuan, insentif hasil, dan kesempatan yang dirasakan terhadap suatu tugas yang diberikan.

Menurut Ary dan Sriathi (2019) “*Self Efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia”. Menurut Luthan dalam Sari dan Candra (2020) “*self efficacy* mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu”.

2.3.2 Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Aspek-aspek *Self-Efficacy* ada empat yaitu sebagai berikut: Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung keaburan dan penuh tekanan, Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul, Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan, Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil (Bandura dalam Hasanah,dkk, 2019).

- a) Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung kekaburan dan penuh tekanan.

Self-efficacy menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.

- b) Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul.

Self-efficacy juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.

- c) Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan.

Individu yang mempunyai *self-efficacy* tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi

atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.

- d) Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil.

Motivasi, kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang baik kemampuan dan motivasi individu dalam menghadapi situasi kerja sangat menentukan.

2.3.3 Klasifikasi *Self Efficacy*

Tabel_1
Klasifikasi *Self Efficacy*

<i>Self-efficacy</i> (Keyakinan Diri) Tinggi	<i>Self-efficacy</i> (Keyakinan Diri) Rendah
1. Aktif memilih kesempatan yang terbaik.	1. Pasif.
2. Mengolah situasi dan menetralkan halangan.	2. Menghindari tugas-tugas yang sulit.
3. Menetapkan tujuan dengan menciptakan standar.	3. Mengembangkan aspirasi yang lemah.
4. Mempersiapkan, merencanakan, dan melaksanakan tindakan.	4. Memusatkan diri pada kelemahan diri sendiri.
5. Mencoba dengan keras dan gigih.	5. Tidak pernah mencoba.
6. Secara kreatif memecahkan masalah.	6. Menyerah dan menjadi tidak bersemangat.
7. Belajar dari pengalaman masa lalu.	7. Menyalahkan masa lalu karena kurangnya kemampuan.
8. Memvisualisasikan kesuksesan.	8. Khawatir, menjadi stress, dan menjadi tidak berdaya.
9. Membatasi stress.	9. Memiikirkan alasan/pembenaran untuk keagalannya.

Sumber : Bandura dalam Hasanah, dkk (2019)

2.3.4 Indikator *Self Efficacy*

indikator *self efficacy* mengacu pada 3 dimensi *self efficacy* yaitu dimensi level, dimensi *generality*, dan dimensi *strenght*. Menurut Brown dalam Hasanah, dkk (2019) “Indikator *self efficacy* yaitu : yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, yakin dapat memotivasi diri, yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan, yakin dapat menyelesaikan tugas”.

a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus di selesaikan.

b. Yakin dapat memotivasi diri

Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

c. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras

Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya yang di miliki.

- d. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

- e. Yakin dapat menyelesaikan tugas

Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020 : 67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sedarmayanti (2017 : 111) “Manajemen kinerja adalah proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi”.

Menurut Sari dalam Paramita,dkk (2016) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu”. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja. Dari uraian

sebelumnya, maka dapat disimpulkan kinerja berkaitan dengan hasil pencapaian kerja para karyawan yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab setiap karyawan dan menjadi hal penting dalam menerangkan prestasi kerja mereka.

2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah faktor kemampuan (*abilit*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:67) yang merumuskan

$$a) \text{ Human Performnace} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$b) \text{ Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$c) \text{ Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Bintoro dkk (2017: 107) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja. Adapun penelitian tersebut sebagai berikut :

Tabel 2
Penelitian Sebelumnya

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. FINNET INDONESIA</p> <p>Sumber : Penelitian Oleh Stevani Sebayang, S.Kom., M.M dan Dr. Jafar Sembiring, M,Ed.M ISSN : 2355-9357</p>	<p>1. <i>Self Esteem</i> di PT. Finnet Indonesia merupakan variabel yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, hasil dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebesar 78,4% self esteem mempengaruhi kinerja karyawan PT. Finnet Indonesia</p> <p>Self Efficacy di PT. Finnet Indonesia merupakan variabel yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, hasil dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebesar 79,2% self efficacy mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia.</p>	<p>1.Variable (X2) yaitu <i>Self Efficacy</i> dan variabel (Y) yaitu kinerja.</p> <p>2.Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif.</p> <p>3.Uji yang digunakan: a. Analisis regresi berganda. b. Pengujian hipotesis (uji F dan uji T). c. Koefisien determinasi.</p>	<p>1. Variabel (X1) yaitu <i>Self Esteem</i> dan obyek penelitiannya berbeda.</p> <p>2. Uji yang digunakan: a. Uji validitas. b. Uji reliabilitas. c. Uji asumsi klasik. d. Pengujian hipotesis (variabel dominan)</p>

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
	Vol.4, No.1 April 2017	2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, bahwa <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. n dari <i>self esteem</i> (X1) dan <i>self efficacy</i> (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji koefisien determinasi, <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> menghasilkan pengaruh sebesar 54,5%, sedangkan sisanya sebesar 45,5% dikarenakan variabel lain yang tidak diteliti.		
2.	<p>Pengaruh <i>Self Esteem</i>, <i>Self Efficacy</i> And <i>Locos Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Persfektif <i>Balance Scorecard</i> Pada Perum Pegadaian Boyolali</p> <p>Sumber: Rina Ani Sapariyah ProBank 1 (7), 161202, 2011 STIE AUB SURAKARTA</p>	<p>1. Dari hasil regresi linier berganda didapatkan persamaan regresi $Y = 1,791 + 1,216X1 + 1,235X2 + 1,468X3 + e$, artinya masing-masing variabel <i>Self Esteem</i>, <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam perspektif <i>Balanced Scorecard</i>.</p> <p>2. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel <i>Self Esteem</i>, <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif <i>Balanced Scorecard</i> di Pegadaian Boyolali.</p> <p>3. Hasil uji t test menunjukkan bahwa : Variabel <i>Self Esteem</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif <i>Balanced Scorecard</i>.di Pegadaian Boyolali.</p>	<p>1. <i>Self Efficacy</i> (X2), <i>Locus Of Control</i> (X3) dan Kinerja (Y).</p> <p>2. Sumber data kuisisioner.</p> <p>3. Uji yang digunakan: a. Uji validitas. b. Uji reliabilitas. c. Uji asumsi klasik. d. Analisis regresi lineier berganda. e. Pengujian hipotesis (Uji F dan Uji T)</p> <p>4. Koefisien Determinasi (R^2).</p>	<p>1. <i>Self Esteem</i> (X1) dan obyek penelitian.</p> <p>2. Sumber data observasi, wawancara, dokumentasi.</p> <p>3. Uji yang digunakan: Pengujian hipotesis (variabel dominan)</p>

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
		<p>b. Variabel <i>Self Efficacy</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Balanced Scorecard di Pegadaian Boyolali.</p> <p>c. Variabel <i>Locus of Control</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Balanced Scorecard di Pegadaian Boyolali.</p> <p>3. Hasil uji R^2 (koefisien determinasi) diketahui bahwa kinerja karyawan dalam perspektif Balanced Scorecard dapat dijelaskan oleh variabel <i>Self Esteem</i>, <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> sebesar 83, 5% sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.</p>		
3.	<p>Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi Pt. Semarang Intermedia Pers</p> <p>Sumber: Martha Oktavia, Sri Suryoko Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 6 (1), 77-87, 2017</p>	<p>1. Hasil penelitian mengenai <i>self-efficacy</i> diperoleh kesimpulan <i>self-efficacy</i> termasuk kategori tinggi dalam karyawan redaksi di PT. Semarang Intermedia Pers dengan rata – rata nilai variabel sebesar 3,60. Sedangkan hasil analisis, berdasarkan koefisien determinasi diperoleh pengaruh yang diberikan <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan Redaksi di PT. Semarang Intermedia Pers sebesar 61,8%, sedangkan sisanya sebesar 38,2% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Diketahui</p>	<p>1. <i>Self Efficacy</i> (X2), <i>Locus Of Control</i> (X3) dan Kinerja (Y).</p> <p>2. Metode pengumpulan data menggunakan sampling jenuh.</p>	<p>1. Obyek Penelitian</p>

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
		<p>juga bahwa <i>self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 1,967, yang berarti bahwa semakin tinggi <i>self-efficacy</i> pada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. Selain itu diperoleh nilai t hitung (7,302) > t tabel (2,034) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Intermedia Pers.</p> <p>2. Berdasarkan koefisien determinasi diperoleh pengaruh yang diberikan <i>locus of control</i> terhadap Kinerja Karyawan Redaksi di PT. Semarang Intermedia Pers sebesar 39,7%, sedangkan sisanya sebesar 60,3% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Diketahui juga bahwa <i>locus of control</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan Redaksi sebesar 0,851 yang berarti bahwa semakin tinggi <i>locus of control</i> pada Karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Semarang Intermedia Pers. Selain itu diperoleh nilai t hitung (4,660) > t tabel (2,034) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> berpengaruh</p>		

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
		positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. 3. Semarang Intermedia Pers sebesar 64,9% dengan yang paling dominan yaitu dipengaruhi variabel self-efficacy dengan perhitungan pada regresi berganda menunjukkan variabel self-efficacy (1,612) lebih tinggi dibandingkan dengan yang diberikan oleh variabel locus of control (0,305).		
4.	<i>The Influence of Locus of Control, Self-Efficacy and Self-Esteem on the Employees Performance: A Case Study</i> Sumber : Dionisius Pius Aboyaman Takndare and Ima Kristina Yulita, International Conference on Technology, Education and Sciences, InCoTES 2019 ISSN: 978-602-6258-14-4	<i>Locus of control, self efficacy and self esteem simultaneously affect the employees' performance on the State Middle School of Sentani 1. Partially, self efficacy and self esteem affect the employees's performance while locus of control does not affect the employees' performance on the State Middle School of Sentani 1.</i>	<i>Locus Of Control (X3), Self Efficacy (X2), dan Employees Performance (Y).</i>	1. <i>Self-Esteem(X3)</i> 2. Obyek Penelitian

Sumber : Sebayang dan Sembiring (2017), sapariyah (2011), Oktavia dan Suryoko (2017), Takndare dan Yulita (2019).

2.6 Kerangka Berpikir dan Hipotesis

2.6.1 Kerangka Berpikir

1. Hubungan Etos Kerja (X_1) Terhadap Kinerja

Etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik (Lawu,dkk, 2019).

Etos kerja yang tinggi akan membuat karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketika semangat kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan sangat baik karena dapat memunculkan ide-ide dan inovasi baru terhadap karyawan.

2. Hubungan *Locus Of Control* (X_2) Terhadap Kinerja

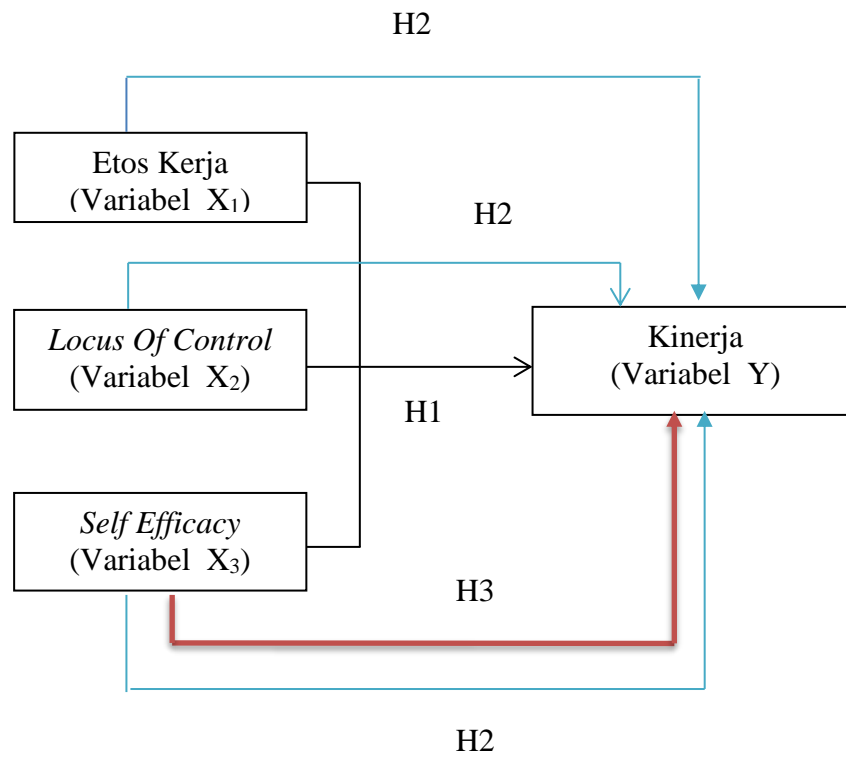
“locus of control, a personality characteristic that describes people who see the control of their lives as coming from inside themselves as internalizers.” *Locus of control* adalah suatu karakteristik personalitas yang menggambarkan seseorang memiliki kontrol di dalam kehidupan yang berasal dari dalam dirinya. Oleh karena itu, mereka disebut sebagai faktor internal. Sedangkan seseorang yang memiliki keyakinan bahwa kehidupan dikontrol oleh

faktor-faktor eksternal disebut faktor eksternal (Gibson dalam Karnati dan Sibawaihin, 2017).

Karyawan yang memiliki *locus of control internal* dalam dirinya dapat meningkatkan kinerjanya karena dalam keputusan-keputusan dalam pekerjaannya sesuai dengan kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri, sedangkan dalam *locus of control eksternal* karyawan selalu terpengaruh dalam hasil pekerjaannya karena dipercaya terpengaruh nasib dan orang lain.

3. Hubungan *Self Efficacy* (X₃) Terhadap Kinerja

Self Efficacy merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas artinya *Self Efficacy* merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja secara langsung. Individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik (Setyawan, 2017).



Gambar 1 : Kerangka Konseptual
 Sumber : Data Kajian Teori
 Keterangan :
 → Simultan
 → Parsial
 → Dominan

2.6.2 Hipotesis

Menurut Sujarweni (2015:68) “Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat”. Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk menentukan apakah jawaban teoritis tersebut telah tertuang dalam pernyataan hipotesis yang didukung oleh fakta-fakta yang telah dikumpulkan dan telah dianalisis. Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis Pertama : H_0 : Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara Etos Kerja, *Locus Of Control* Dan *Self Efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Probolinggo.

H_a : Diduga ada pengaruh signifikan antara Etos Kerja, *Locus Of Control* Dan *Self Efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Probolinggo.

Hipotesis Kedua : H_0 : Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara Etos Kerja, *Locus Of Control* Dan *Self Efficacy* secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Probolinggo.

H_a : Diduga ada pengaruh signifikan antara Etos Kerja, *Locus Of Control* Dan *Self Efficacy* secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Probolinggo.

Hipotesis Ketiga : H_0 : Diduga *Self Efficacy* tidak berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Probolinggo.

H_a : Diduga *Self Efficacy* berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Probolinggo.