

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi yang semakin berkembang pesat ini, membawa banyak keuntungan dan kemudahan bagi berbagai core bisnis di Indonesia baik itu dalam dunia industri, perdagangan, pendidikan maupun jasa. Layaknya dua buah mata pisau, globalisasi tidak hanya membawa dampak positif tetapi juga membawa dampak negatif, tergantung pada diri kita menyikapi untuk meminimalisir dampak negatif tersebut. Perkembangan globalisasi ini mau tidak mau harus diikuti pelaku dunia usaha untuk terus bertahan dalam persaingan.

Dalam perekonomian suatu negara adanya globalisasi yang membawa berbagai perubahan dari aspek teknologi, system, SDM dan lain sebagainya diharapkan memberikan nilai lebih bagi pelaku bisnis. Bagi perusahaan yang sudah matang dan maju banyak pekerjaan yang harus diperhatikan dalam persaingan dalam dunia bisnis, begitupun untuk perusahaan yang sedang berkembang tentunya rentan akan naik turunnya situasi bisnis dalam persaingan.

Salah satu aspek penting yang dalam memenuhi tujuan perusahaan, untuk meningkatkan produksi dan target, maka banyak perusahaan berbondong – bondong mencari sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kinerja baik namun juga memiliki keahlian di bidangnya. Menarik untuk ditelaah lebih dalam mengapa ini menjadi penting, sebab SDM merupakan unsur penggerak dan pelaksana dari operasional perusahaan. Selain persaingan dengan teknologi, SDM sebagai pelaku produksi dan pengelola juga kini sedang mengalami persaingan

yang sangat kompleks, sebab bukan hanya dari SDM dalam Negeri, namun SDM asing pun kini digadang-gadang memasuki Negara Indonesia sebagai tenaga ahli yang dirasa mendatangkan banyak keuntungan bagi organisasi. Polemik mengenai SDM sudah sejak lama diperbincangkan dan dibahas oleh banyak literatur-literatur yang meneliti dimensi ini. Dan sebagai sarana pengelola SDM, Manajemen SDM diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena bisnis. Oleh karena itu, muncul konsep penting sebagai kunci pertumbuhan organisasi yaitu melalui *The Right People in The Right Place at The Right Time* oleh Greenberg & Baron (2003).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu rancangan pengelolaan atau pengaturan sumber potensi yang dimiliki manusia secara efektif dan efisien agar dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi dan karyawan menjadi sumber daya utama sebagai roda penggerak jalannya kegiatan organisasi selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dan manusia adalah sumber daya yang memiliki perasaan, kemampuan, keinginan, pengetahuan maka diperlukan perhatian lebih dalam pengelolaannya. Untuk mencapai kinerja yang diinginkan organisasi, ada banyak faktor yang mempengaruhi output yang dihasilkan. Perubahan lingkungan bisnis dalam perkembangan teknologi komunikasi dan informasi, diindikasikan merupakan tantangan utama yang dihadapi oleh SDM saat ini. Kondisi inilah yang menyebabkan karyawan dengan kinerja rendah akan tergeser oleh teknologi atau manusia lain yang memiliki potensi lebih.

Salah satu permasalahan yang akan diangkat mengenai SDM berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan adalah dalam dunia industri, sebab sampai saat ini

dunia industry khususnya di Indonesia semakin berkembang dan adapun beberapa yang berusaha untuk bertahan. Polemik yang sedang dihadapi oleh industry saat ini adalah pengurangan karyawan dan persaingan. Berdasarkan informasi dari Kompas.com data dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Jawa Barat, PHK di Jawa Barat terus terjadi akibat kondisi perekonomian Indonesia yang terus melemah. Diperkirakan pegawai yang dipecat atau kontraknya tidak diperpanjang mencapai 6000-7000 orang. Selain masalah ekonomi yang lesu, masalah persaingan yang sekarang ini sedang dihadapi bahwa banyaknya tenaga kerja asing yang sudah masuk ke Indonesia dalam jumlah yang tidak sedikit. Ini menimbulkan kecemasan bagi tenaga local yang semakin merasa kesulitan dalam mencari pekerjaan, dimana saat ini tidak hanya tenaga yang diperlukan namun skills juga sudah mulai diperhatikan oleh para pelaku industry. Bukan hanya mengancam tenaga baru, namun ini juga memberi kecemasan bagi karyawan yang sudah bekerja pada perusahaan, diduga akan timbul persaingan kerja yang semakin berat untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Kondisi demikian diduga akan berdampak pada kinerja karyawan dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Gibson dalam Lilis Sulastri (2010) menyatakan bahwa terdapat paling tidak 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yakni:

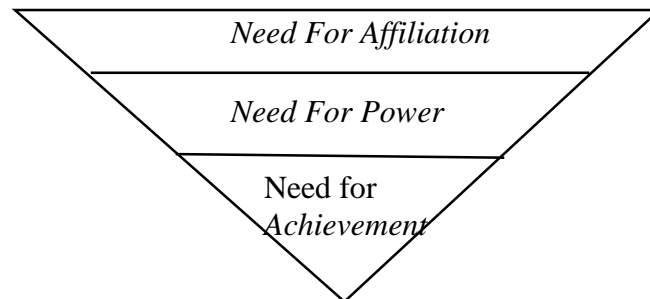
- a. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang
- b. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja

c. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem imbalan (*reward system*).

Dari pendapat Gibson diatas dapat dipaparkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis khususnya yang akan dibahas mengacu pada persepsi dan sikap. Persepsi/anggapan atau keyakinan manusia (individu) ini berpengaruh langsung sebagai efek substansive dalam pandangan atau reaksinya terhadap lingkungan (spector, 1986).

Isu berkaitan dengan persepsi dan keyakinan akan menghasilkan sikap individu sesuai apa yang ia yakini. Keyakinan inilah menurut Rotter (1966) *Locus Of Control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*”. *Locus of Control* yang juga termasuk kedalam faktor individual inilah yang penting untuk dikaji lebih dalam, sebab keyakinan yang muncul pada diri individu ini dapat menimbulkan reaksi yang berbeda dalam memandang segala kejadian dalam hidupnya. Menariknya variabel ini merupakan variabel psikologis, dimana pemikiran – pemikiran yang timbul bisa berdampak pada kinerja individu. Dalam kinerja karyawan, motivasi juga mendapat peran penting sebagai pendorong orang untuk mengerjakan sesuatu dan dari salah satu teori hierarki kebutuhan dari Mc.Clelland yang merupakan teori piramida terbalik dari Abraham Maslow akan dijelaskan berikut ini.

Gambar 1.1
Teori Mc. Clelland



Dalam teori Mc. Clelland ini, posisi dari kebutuhan akan harga diri, kebutuhan akan reputasi terletak pada *Need for Power*. Analoginya orang yang termotivasi oleh kekuasaan pada tingkat ini, memiliki keinginan kuat untuk menjadi berpengaruh dan mengendalikan. Dalam persaingan dunia kerja saat ini menimbulkan keinginan atau hasrat kompetitif untuk menonjol dan untuk melampaui prestasi orang lain, boleh dikatakan sebuah sifat universal manusia. Setelah individu mencapai tingkat dimana ia lebih unggul dari individu lain, maka timbul lah kebutuhan akan penghargaan. *Self Esteem* ini sangat penting untuk diteliti, sebab variabel ini juga termasuk kedalam kebutuhan pada aspek motivasi. Menariknya *Self Esteem* ini juga merupakan salah satu dari faktor psikologis manusia yang akan menimbulkan pemikiran – pemikiran mengenai penilaian dirinya.

Penelitian ini bertolak dari permasalahan globalisasi yang merambah pada perekonomian Indonesia khususnya pada sector usaha. Perkembangan teknologi menjadi point utama dari globalisasi, dinilai membawa keuntungan bagi pemilik usaha, memberikan efektifitas dan efisiensi dalam proses usaha. Tanpa disadari hal demikian berdampak pada Sumber Daya Manusia (Tenaga Kerja) dimana SDM ini berperan sebagai tenaga penggerak, pendorong jalannya suatu perusahaan. Diduga

polemik yang timbul adalah semakin ketatnya persaingan kerja, dimana perusahaan bukan hanya berorientasi pada tenaga lagi namun juga keahlian yang dimiliki SDM.

Dalam fakta lapangan menurut Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) mencatat ada 9.822 pekerja yang di PHK baik berupa pensiun, outsourcing dan lain – lain. Beberapa kasus PHK saat ini terjadi karena adanya perkembangan digitalisasi system seperti e-tol dan lain sebagainya, dan salah satu bidang financing yang paling besar karyawannya terkena PHK akibat system digital adalah Bank. Selain itu permasalahan lain yang muncul yaitu soal efisiensi dan restrukturisasi perusahaan dengan adanya TKA dalam bidang industry.

Dari isu tersebut peneliti ingin meneliti mengenai factor psikologis yang diduga dapat timbul dan berdampak pada kinerja karyawan. Variabel *Locus of Control* yaitu sebagai keyakinan pribadi bahwa apa yang terjadi dalam hidup individu, keberhasilan maupun kegagalan merupakan faktor usaha sendiri atau meyakini adanya faktor luar (takdir, nasib, keberuntungan). Variabel lain yang diangkat adalah *Self Esteem* atau harga diri, yaitu merupakan penilaian penerimaan/penolakan yang dijaga individu mengenai dirinya sejauh mana ia merasa berarti, penting dan berpengaruh dalam suatu perusahaan.

PT Adhi Mitra Dinamika, memproduksi kain denim dengan merk dagang AMDENIM yang terdiri dari denim dan chambray dalam berbagai bobot, pilihan benang, pola dan warna. Produk – produk AMDENIM adalah sebagai berikut:

- a. Denim fabrics
- b. Both rigid and stretch fabrics
- c. Weight ranging from 5oz – 16oz

- d. Yarn choices; Open enden, ring, slubby
- e. Colours; Indigo, Dark blue, Blue-black, and many more

Dengan nama baik yang dimiliki PT Adhi Mitra Dinamika apakah juga memberikan dampak baik pada kinerja karyawannya. Berdasarkan penelitian dari Muhammad Arsyad (2015) dengan judul Harga Diri dan Kinerja Siswa Universitas berpendapat bahwa kinerja sekolah tidak menunjukkan bahwa harga diri tinggi mengarah pada kinerja yang baik. Sebaliknya, harga diri yang tinggi adalah sebagian hasil dari kinerja sekolah yang baik. Dari dasar inilah penulis ingin meneliti apakah Image baik perusahaan mengarah pada kinerja yang baik bagi para karyawan.

Tabel 1.1
Indikator Penilaian Kinerja

No	Jabatan	
	Staff	Manajer
1	Pengetahuan atas pekerjaan	Koordinasi dan kepemimpinan
2	Kualitas	Pengetahuan atas pekerjaan
3	Kuantitas	Kuantitas pekerjaan
4	Hubungan dan kerjasama	Hubungan dan kerjasama
5	Inisiatif	Inisiatif
6	Kerajinan dan kerapian	Pendelegasian dan control
7	Kepatuhan dan Disiplin	Kepatuhan dan disiplin
8	Kehadiran kerja (absensi)	Pembinaan bawahan
9	Tanggung jawab	Tanggung jawab

Sumber: HRD PT Adhi Mitra Dinamika 2018

Tabel 1.1 menerangkan indicator kinerja karyawan di PT Adhi Mitra Dinamika, berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD terkait, bahwa masih banyak karyawan pada tingkat staf yang jarang masuk kerja, peneliti perhatikan pun hanya sedikit setiap harinya staf yang ada di kantor. Padahal sudah sangat jelas kehadiran, kerajinan, dan disiplin tercantum didalamnya.

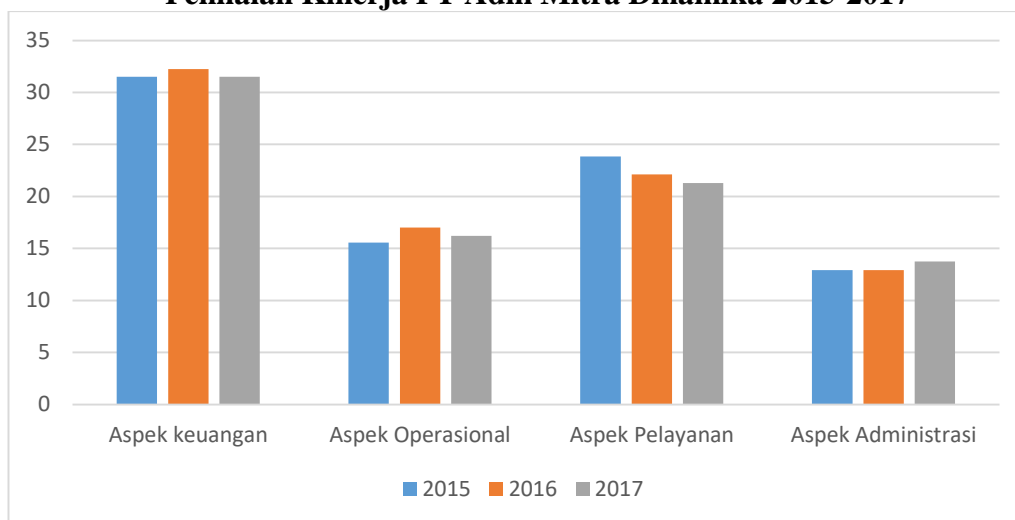
Dibawah ini merupakan penilaian yang dilakukan oleh HRD PT Adhi Mitra Dinamika secara umum dengan memperhatikan berbagai aspek sesuai indicator tiap bidang.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan PT Adhi Mitra Dinamika Tahun 2015-2017

Aspek Penilaian Kinerja	2015	2016	2017
Aspek Keuangan	31.50	32.25	31.50
Aspek Operasional	15.56	17.00	16.21
Aspek Pelayanan	23.83	22.13	21.28
Aspek Administrasi	12.92	12.92	13.75
Total	83.81	84.3	82.74

Sumber : HRD PT Adhi Mitra Dinamika 2018

Gambar 1.2
Penilaian Kinerja PT Adhi Mitra Dinamika 2015-2017



Sumber : Diolah Peneliti 2018

Berdasarkan data di atas, kinerja dari berbagai aspek mengalami kenaikan dan penurunan dan begitu pula setiap aspek yang dinilai mengalami fluktuasi. Penurunan yang dialami dapat berasal dari berbagai faktor, maka diperlukan komitmen untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan bersama. Dari table diatas dapat dilihat bahwa aspek administrasi dan aspek operasional menduduki peringkat yang rendah dibandingkan yang lain. Artinya bahwa perusahaan belum mampu mengendalikan sumber daya manusia yang dimiliki untuk diarahkan sesuai dengan tujuan bersama.

Dengan hasil dan fenomena diatas maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut: **“Pengaruh *Self Esteem* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Middle & Staf) PT Adhi Mitra Dinamika”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat di identifikasikan permasalahan yang ada yaitu:

1. PT Adhi Mitra Dinamika belum memiliki peraturan kerja dan peraturan untuk kesejahteraan karyawan yang di syahkan secara legal oleh pekerja, perusahaan, dan pemerintah.
2. PT Adhi Mitra Dinamika tidak melakukan penilaian kinerja karyawan secara spesifik.
3. PT Adhi Mitra Dinamika Dari penilaian kinerja yang di lakukan oleh HRD kinerja karyawan dari berbagai divisi mengalami fluktuasi dan belum ada peningkatan yang cukup *significance*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi di atas, maka penulis merumuskan masalah yang ada di PT Adhi Mitra Dinamika sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Self-Esteem* terhadap Kinerja Middle & Staf?
2. Apakah terdapat pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja Middle & Staf?
3. Apakah terdapat pengaruh *Self-Esteem* dan *Locus of control* terhadap Kinerja Middle & Staf?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self-Esteem* terhadap Kinerja Middle & Staf
2. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Middle & Staf

3. Untuk mengetahui pengaruh *Self-Esteem* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Middle & Staf

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu menjadi referensi dalam proses pembelajaran mahasiswa, maupun menjadi referensi untuk penelitian mahasiswa selanjutnya.
 - b. Memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, maksudnya yaitu sebagai penguat atau penyerta dari teori-teori tentang *Self-Esteem* terhadap kinerja, maupun *Locus of control* terhadap kinerja.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada organisasi dalam pengelolaan karyawannya.
 - b. Diharapkan pula penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dalam pengadaan perbaikan-perbaikan bila diperlukan. Dan menjadi dasar dalam pengaplikasian kinerja yang lebih baik lagi.
3. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan mengenai *Self-Esteem* dan *Locus of control* terhadap kinerja.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja

Apabila ditinjau secara seksama, dalam teori ERG yang merupakan simplikasi dari teori Maslow *Self Esteem* termasuk pada kebutuhan manusia, anggapannya adalah bahwa sekali seseorang merasa dicintai dan memiliki rasa (*sense of belonging*), maka mereka akan mengembangkan kebutuhan untuk penghargaan (*need for esteem*). Berkembanglah asumsi harga diri yang tinggi akan menyebabkan banyak hasil dan manfaat positif, anggapan ini dievaluasi secara kritis.

Self esteem dianggap juga sebagai suatu keyakinan nilai diri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan Gardner et al (2004). *Self esteem* terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Harga diri yang tinggi merupakan kategori yang heterogen (beraneka ragam), meliputi orang-orang yang terus terang menerima kualitas baik mereka bersama dengan individu narsistik, defensif dan sombong.

Self Esteem berhubungan dengan kinerja, karena output (keluaran) dari terbentuknya harga diri individu baik tinggi maupun rendah itu dapat berpengaruh kepada hasil akhirnya. Berangkat dari pendapat yang dikemukakan Coopersmith dalam Pervin dan John (2001) individu dengan *Self esteem* yang tinggi lebih asertif/tegas, mandiri, kreatif dan mampu untuk menemukan solusi orisinal terhadap suatu masalah. Ini dipandang sebagai karakter positif dan sejalan dengan kinerja yang baik dari seorang individu. Berbanding terbalik dengan individu yang memiliki *Self Esteem* rendah, akan berpengaruh terhadap kinerja, dan mungkin

kinerja individu tersebut kurang baik, sebab *Self Esteem* yang rendah mereka kurang mampu melawan tekanan untuk penyesuaian diri dan kurang mampu untuk merasakan stimulus yang mengancam. Individu ini merasa inferior, takut, malu, membenci dirinya kurang mampu menerima dirinya, dan bersikap patuh atau submissif.

Hubungan *Self Esteem* terhadap kinerja dijelaskan dalam hasil penelitian Donald G. Gardner, Linn Van Dyne dan Jon L Pierce (2004) yang berjudul "*The effects of pay level on organization-based self esteem and performance: A field study*". Menunjukkan bahwa tingkat gaji mempengaruhi harga diri karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi pada kinerja karyawan. Analoginya bila gaji karyawan lebih tinggi dari pada yang lain dalam posisi yang sebanding, ini meningkatkan status yang dirasakan sendiri di dalam organisasi dan mengarah ke *Self esteem* yang lebih tinggi. Korman (1970, 1976), dan Brockner (1988) dalam jurnal Donald G. Gardner dkk mengemukakan bahwa harga diri seorang karyawan adalah pusat penjelasan kinerja kerja. Sebagai contoh, saat dihadapkan dengan tugas, orang yang berharga diri tinggi menghargai kinerja tinggi, mengerahkan usaha dan terlibat dalam perilaku yang diarahkan pada tujuan karena dinilai memiliki motivasi kerja.

2. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja

Locus of control termasuk salah satu faktor psikologis berupa persepsi/anggapan yang dialami individu dalam menilai segala sesuatu yang terjadi pada dirinya karena dua hal, yaitu semua yang terjadi dapat di atur atau ramalkan dan kedua, semua yang terjadi karena faktor luar tidak dapat diramalkan. Kedua

kondisi tersebut dapat berpengaruh terhadap Kinerja individu. Menurut (Bello, 2001) variabel-variabel yang terkait dengan *Locus of control* antara lain kinerja organisasi, kepuasan kerja, stress terhadap kerja, intensi untuk berhenti kerja, kepemimpinan, entrepreneurship, dan keterlibatan kerja. *Locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan juga kinerja yang berbeda. Dalam kondisi individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri disebut dengan internal *Locus of control*. Studi yang terkait dengan penelitian ini adalah studi yang dilakukan oleh Hyatt dan Prawitt (2001), yang menyimpulkan bahwa riset dalam bidang psikologi dan perilaku organisasi memberi indikasi bahwa karakteristik lingkungan kerja dapat berinteraksi dengan karakteristik pribadi karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja individu. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) dalam hal kinerja auditor internal dengan kecenderungan *Locus of control* internal memiliki kinerja lebih baik dari auditor internal yang memiliki *Locus of control* eksternal.

3. Pengaruh *Self esteem*, *Locus of control* terhadap Kinerja

Self esteem dan *Locus of control* keduanya merupakan bagian yang terintegrasi dalam persepsi, pendapat pribadi, pemikiran yang menghasilkan penilaian diri ini dapat membentuk pola pikir yang berbeda-beda diiringi dengan faktor-faktor penyebabnya. Meski ini merupakan suatu anggapan atau keyakinan namun memiliki dampak yang cukup besar bagi seseorang dalam memotivasi dirinya. Ini akan mempengaruhi perilaku, kehidupan dan kinerja dari seseorang karena merupakan aspek psikologis yang tentunya melekat pada diri manusia. Masalah ini akan mengganggu tatkala pemikiran yang di bentuk adalah negatif

maka kinerja seseorang juga akan rendah seiring dengan pemikirannya tersebut. Baik ketidakpuasan akan pengakuan diri atau orang lain, dan perasaan pesimis atau percaya diri ini akan mempengaruhi hasil dari kinerja.

Dibawah ini adalah beberapa penelitian terdahulu mengenai *Self Esteem* dan *Locus of Control* yang telah peneliti rangkum sesuai dengan kebutuhan dan kesesuaian.

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

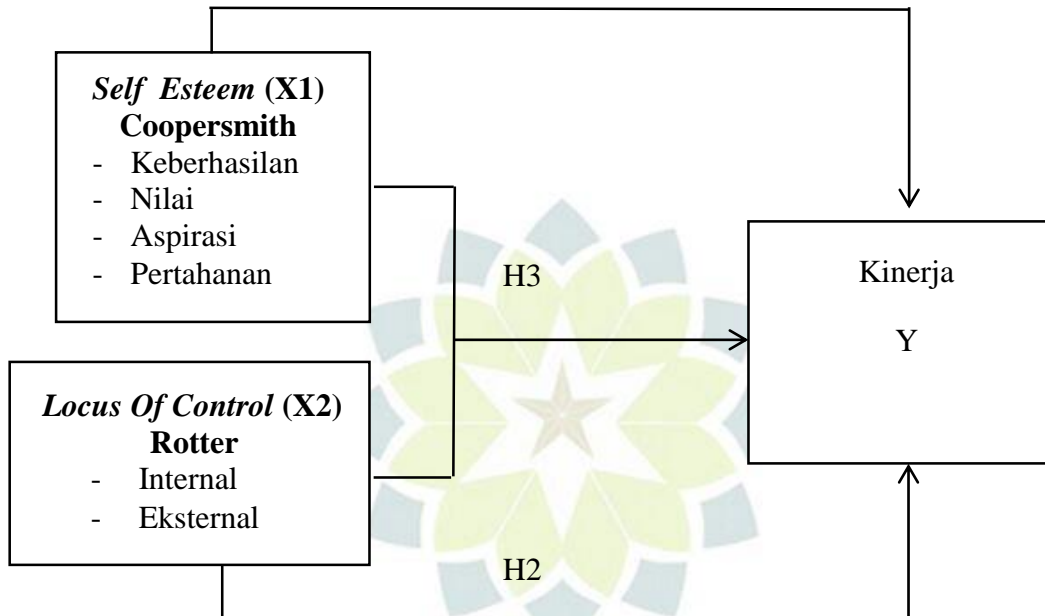
No	Nama peneliti	Judul peneliti	Hasil peneliti	Perbedaan penelitian
1.	Sri Lestari (2010)	Pengaruh kepribadian, dan <i>locus of control</i> terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah	Bahwa <i>Locus of control</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha.	Perbedaannya yaitu pada variabel X, saya mengganti dengan <i>self esteem</i> dan <i>locus of control</i> sebagai variabel X. Namun pada variabel Y tetap sama
2.	Bunga Nur Julianingtyas (2012)	Pengaruh <i>Locus of control</i> , gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor	<i>Locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor	Perbedaannya pada jumlah variabel X, jika dalam penelitian ini terdapat 3 variabel X, dalam penelitian saya hanya 2 variabel X yang juga mengambil variabel berbeda yaitu <i>self esteem</i> .
3.	Komang Adi Kurniawan Saputra	Pengaruh <i>Locus of control</i> terhadap kinerja dan kepuasan kerja internal auditor dengan kultur lokal tri hita karena sebagai variabel moderasi	<i>Locus of control</i> internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Perbedaannya jika dalam penelitian ini memiliki 1 variabel X yaitu <i>Locus of control</i> dengan 2 variabel Y yaitu kinerja dan kepuasan kerja dengan dimoderasi oleh kultur. Sedangkan pada penelitian saya

				perbedaan pada <i>self esteem</i> dan variabel Y
4.	Erdawati (2014)	Pengaruh <i>locus of control</i> dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kelautan dan perikanan kabupaten pasaman barat	<i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan adanya <i>locus of control</i> maka peningkatan kinerja pegawai akan terjadi.	Perbedaannya ada pada perubahan variabel X dimana saya menggunakan <i>self esteem</i> dan <i>locus of control</i> dan variabel Y sebagai kinerja
5	Donald G. Gardner, Linn Van Dyne & Jon L. Pierce (2004)	<i>The effects of pay level on organization based self esteem and performance: A field study</i>		Perbedaan dari penelitian ini, bahwa variabel X mengenai <i>self esteem</i> cakupannya organisasi sedangkan saya individu, namun variabel Y memiliki kesamaan
6.	Muhammad Arshad dkk (2015)	<i>Self esteem & academic performance among university students</i>	Tingkat tinggi harga diri mengarah pada kinerja akademis yang baik.	Perbedaannya adalah pada penelitian saya terdapat 2 variabel X sedangkan penelitian ini mengangkat satu dimensi yaitu <i>self esteem</i>
7.	Yeti Indrawati	Pengaruh <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RS. Siloam Manado	<i>Self esteem</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat	Penelitian ini memiliki 3 variabel X yang dimana dalam penelitian saya hanya membahas <i>self esteem</i> tanpa <i>self efficacy</i> dan kepuasan kerja namun variabel Y yaitu kinerja sama.

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2018)

Berdasarkan pemaparan kerangka pemikiran yang peneliti buat, berikut ini adalah alur secara ringkas dari kerangka pemikiran yang peneliti rencanakan.

Gambar 1.3
Kerangka Pemikiran
H1



Sumber : Diolah oleh peneliti (2017)

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dari *Self Esteem* terhadap Kinerja

Ha : Terdapat pengaruh positif dari *Self Esteem* terhadap Kinerja

Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dari *Locus Of Control* terhadap Kinerja

Ha : Terdapat pengaruh positif dari *Locus Of Control* terhadap Kinerja

Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dari *Self Esteem* dan *Locus Of Control* secara simultan terhadap Kinerja

Ha : Terdapat pengaruh positif dari *Self Esteem* dan *Locus Of Control* secara simultan terhadap Kinerja

