

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang memiliki pengaruh besar terhadap suatu perusahaan. Bagaimana tidak, semua kegiatan operasional yang ada dalam perusahaan dijalankan oleh SDM yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. SDM menjadi pemeran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Oleh karenanya perusahaan harus memiliki SDM yang relevan dan cocok dengan tujuan perusahaan. Tercapai tidaknya tujuan perusahaan bergantung pada bagaimana kinerja SDM yang dimiliki oleh perusahaan.

Bukan hanya tentang produktifitas, tetapi juga kualitas kinerja dari setiap individu yang ada dalam perusahaan haruslah baik dan sesuai. Memberikan perhatian yang lebih pada SDM merupakan hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan. Karena faktor SDM lah yang bisa mempengaruhi faktor-faktor lain dalam operasional perusahaan. Meskipun dalam praktiknya mengelola SDM bukanlah hal yang mudah, pasti akan ada masalah-masalah pengelolaan yang muncul.

Adapun faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja antara lain adalah motivasi serta kemampuan. Semua perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya agar bisa relevan dengan rencana perusahaan dan dapat mencapai setiap tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Kinerja seseorang tak akan lepas dari karakteristik yang dimilikinya.

Karakteristik seseorang sifatnya melekat didalam diri orang tersebut, dan akan berpengaruh terhadap cara berfikir, bertindak dan beprilaku dalam kehidupannya. *Locus of control* dan *Self efficacy* merupakan sebagian dari karakteristik yang akan ada dalam diri setiap orang

Locus of control pada umumnya mempengaruhi kinerja. Konsep *locus of control* sendiri pertama kali dikemukakan oleh seorang ahli ilmu sosial bernama Rotter pada tahun 1966. *Locus of control* merupakan instrumen kepribadian, yang diartikan sebagai suatu bentuk keyakinan seseorang pada kemampuannya dalam mengendalikan nasibnya sendiri. Individu dengan *internal locus of control* akan memiliki keyakinan bahwa segala bentuk kejadian yang terjadi dalam hidupnya selalu ada dalam kendali dirinya sendiri. Sedangkan individu dengan *eksternal locus of control* berkeyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kendali terhadap nasibnya sendiri.

Kreitner & Kinichi (2005) berpendapat bawasannya segala bentuk hasil yang didapat dari *internal locus of control* adalah yang berasal dari aktivitas individu itu sendiri. Sedangkan, *eksternal locus of control* beranggapan bahwa segala bentuk hasil individu dikendalikan oleh keadaan disekitar individu tersebut. Individu dengan *eksternal locus of control* akan menyimpan harapan besar kepada orang lain dibandingkan berharap pada dirinya sendiri, dan akan mencari ataupun memilih situasi yang dianggap menguntungkan bagi dirinya. Sedangkan, individu dengan *internal locus of control* akan lebih menyandarkan harapannya pada dirinya sendiri dibandingkan pada orang lain, dan lebih

nyaman dengan keahlian yang dimiliki dari pada mencari situasi yang dianggap menguntungkan (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Self efficacy merupakan sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang bisa berhasil dalam melakukan tugasnya. *Self efficacy* merupakan cara pandang individu terhadap dirinya sendiri tentang seberapa mampu dirinya berfungsi dalam situasi tertentu (Bandura, 2006). *Self efficacy* berkaitan dengan keyakinan yang dalam diri seseorang terhadap kemampuan menjalankan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik, dan melakukan tindakan yang sesuai dengan apa yang diharapkan dan dipersyaratkan. Maka, individu dengan *self efficacy* yang tinggi selalu memiliki keyakinan atas kemampuannya melakukan tugasnya dengan baik karena kemampuan yang ia miliki mumpuni untuk mengerjakan tugas tersebut, sekalipun tugas itu sulit. Begitupun sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung tidak atau kurang memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk melakukan tugasnya. *Self efficacy* menjadi pendorong seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan maksimal. *Self efficacy* memberi pengaruh pada individu dalam hal, reaksi emosional, pilihan, tujuan, ketekunan, dan upaya penyelesaian masalah

Dari pemaparan tersebut, *locus of control* dan *self efficacy* dianggap memiliki pengaruh yang dominan pada individu didalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan masalah. Saat dihadapkan pada suatu tugas atau pekerjaan individu dengan *internal locus of control* dan *self efficacy* yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan penuh kepercayaan diri dan

keyakinan bahwa dirinya dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan kemampuan yang dimilikinya. Kebalikannya, individu dengan *internal locus of control* dan *self efficacy* yang rendah akan merasa bingung, kurang percaya diri, dan ragu terhadap kemampuan yang dimilikinya. Berkaitan dengan hal tersebut, *locus of control* dan *Self efficacy* dianggap memainkan peranan krusial didalam diri setiap orang dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Locus of control* dan *Slef efficacy* yang tinggi jadi salah satu unsur yang dapat memotivasi individu untuk berperilaku, bertindak, dan mengontrol dirinya. Kebalikannya, *locus of control* dan *self efficacy* yang rendah akan menghambat individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang pendidikan. Pesantren Darussalam Tasikmalaya memadukan dua instrumen pendidikan yang dinilai penting bagi keberlangsungan hidup dimasa yang akan datang, yaitu pendidikan *formal* SMP dan SMA yang sama-sama telah terakreditasi A, serta pendidikan *nonformal* yaitu pondok pesantren. Berdiri sejak tahun 2007 dan dipimpin oleh KH. Ahmad Deni Rustandi, M.Ag.,

Tabel 1. 1 Data Santri Tahun 2017-2020

Keterangan	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
SMP	447	501	577	578
SMA	277	301	329	383
Jumlah	724	802	906	961

Sumber: *Arsip Pondok Pesantren Darussalam*

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa selalu ada peningkatan jumlah peserta didik di pondok pesantren Darussalam Tasikmalaya.

Dengan adanya peningkatan jumlah peserta didik yang kemudian disebut santri pada setiap tahunnya, artinya kinerja pengelola yang ada di internal pesantren Darussalam pun harus meningkat agar bisa menyeimbangi santri dalam memberikan pembelajaran maupun dalam mengayomi kegiatan pesantren lainnya. Karena pesantren Darussalam menerapkan sistem *boarding school* yang mewajibkan seluruh santrinya tinggal dan menetap di pesantren. Maka sumber daya manusia yang mengelolanya pun tidak hanya memiliki kewajiban untuk mengajar pada kegiatan KBM (kegiatan belajar mengajar) saja, melainkan juga mengurus segala bentuk kegiatan santri yang ada lainnya.

Tabel 1. 2 Data Pengelola Tahun 2017-2020

Pengelola	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Laki-laki	33	37	40	45
Perempuan	26	29	32	33
Jumlah	58	66	72	78

Sumber: *Arsip Pondok Pesantren Darussalam*

Kegiatan santri yang ada di pesantren Darussalam sangatlah beragam, mulai dari yang sifatnya harian, mingguan, bulanan dan tahunan. Dalam pelaksanaannya semua kegiatan santri yang ada melibatkan peran para pengelola pesantren. Untuk kegiatan harian seperti pembelajaran bahasa arab dan inggris, pengajian al-quran, belajar malam, dan pengajian kitab kuning . Kegiatan mingguan seperti lari pagi, pengajian kitab kuning bersama pimpinan pesanteran, latihan pidato, dan perizinan santri. Kegiatan bulanan seperti pengajian bulanan yang di isi oleh penceramah dari luar pesantren.

Dalam upaya mendapatkan informasi terkait keadaan kinerja pengelola di pondok pesantren Darussalam Tasikmalaya. Peneliti melaksanakan riset dan

observasi awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 pengelola di pesantren Darussalam Tasikmalaya yang terdiri dari 6 orang bagian pengasuhan santri, 3 orang bagian takmir masjid, juga 1 orang bagian kantin. Dengan menggunakan 4 dari 5 dimensi kinerja Robbins (2005), yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan komitmen. Tabel dibawah ini merupakan rekapitulasi hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada 10 orang pengelola:

Tabel 1. 3 Hasil Survey Awal

No	Dimensi	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	<i>Locus of control internal</i>	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan	4	6	-	-	-
2	<i>Locus of control eksternal</i>	Saya mudah terpengaruh dengan keadaan saat melakukan pekerjaan.	1	4	-	3	2
3	<i>Self efficacy</i>	Saya memiliki keyakinan dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan.	1	4	3	2	-
4	Kuantitas Kerja	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari yang diberikan.	-	2	2	6	-
5	Kualitas Kerja	Hasil dari pekerjaan yang saya lakukan selalu baik dan memuaskan.	1	2	6	1	-
6	Ketepatan waktu	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh lembaga dengan tepat waktu.	-	2	5	3	-
7	Komitmen	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan saya.	4	4	2	-	-

Sumber: Hasil olah data peneliti (10 januari 2020)

Dari hasil survei diatas dapat dilihat bahwa pada aspek *locus of control internal* 6 orang memilih jawaban “setuju” dan 4 orang memilih jawaban “sangat setuju” menjelaskan bahwa para pengelola telah memiliki *internal locus of control* , Sedangkan pada aspek *locus of control eksternal* 5 orang memilih jawaban “tidak setuju” menjelaskan bahwa ada pengelola yang cenderung memiliki *eksternal locus of control*. Pada aspek *self efficacy* 4 orang memilih jawaban “setuju” menjelaskan bahwa para pengelola memiliki efikasi diri yang baik. Pada aspek kuantitas kerja 6 orang memilih jawaban “tidaksetuju” dan 2 orang memilih jawaban “netral” menjelaskan bahwa para pengelola pesantren tidak selalu mengerjakan pekerjaan lebih banyak dari standar kerja yang ada, pada aspek kualitas kerja 6 orang menjawab “netral” menjelaskan bahwa para pengelola pesantren tidak selalu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan teliti, pada aspek ketepatan waktu 5 orang memilih jawaban “netral” dan 3 orang memilih jawaban “tidaksetuju” menjelaskan bahwa para pengelola pesantren tidak selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, dan pada aspek komitmen 8 orang menjawab “setuju” menjelaskan bahwa para pengelola memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban dan sisanya menjawab netral.

Pihak lembaga dituntut untuk selalu bisa meningkatkan kinerja para pengelola yang ada didalamnya. Karena saat kinerja para pengelola baik, maka otomatis akan bisa mengoptimalkan semua kegiatan lembaga yang ada.

Dalam reset awal dan observasi selain membagikan kuesioner, peneliti juga mewawancarai beberapa responden dengan pernyataan yang sama guna mendapatkan informasi yang lebih dalam dan mendasar. Hasil dari wawancara yang dilakukan, para pengelola tidak selalu melakukan pekerjaan melebihi standar yang ada karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki, terkadang para pengelola tidak mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, atau pun menunda pekerjaannya untuk kemudian dikerjakan lagi di waktu lain. Pada aspek komitmen ada sebagian kecil pengelola yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dikarenakan kurang nyaman dapa tugas pengelolaan yang diberikan.

Hasil dari riset dan observasi awal yang dilakukankan dengan membagikan kuesioner dan wawancara yang dilakukan langsung oleh peneliti dengan bagian pengasuhan santri Ustadz Imam Aziz Ramadhan bahwa sebenarnya para pengelola yang ada di pesantren Darussalam Tasikmalaya dihadapkan pada situasi yang rumit. Dimana mereka harus mengajar dan menyelesaikan tugas yang diberikan lembaga dalam hal mengurus santri, namun mereka juga memiliki kebutuhan dan keinginan lain yang harusnya memdapatkan perhatian lebih dari lembaga, dan beliau juga menjelaskan ada sebagian pengelola yang masih mengemban pendidikan perkuliahan, sehingga dituntut untuk bisa membagi waktu untuk melakukan tugas tugas perkuliahan dan kewajiban yang diberikan oleh lembaga.

Para pengelola pesantren mengemban “*duoble job*” disamping tugas untuk mengajar, setiap dari mereka juga harus mengurus semua kegiatan santri

yang ada di pesantren. Karenanya, setiap individu yang ada dalam pengelolaan pesantren musti memiliki *internal locus of control* dan *self efficacy* yang tinggi agar visi dan misi lembaga bisa tercapai dan sesuai dengan yang telah direncanakan. Para pengelola dituntut untuk mempunyai kepribadian yang tinggi dalam mengurus santri. Sedangkan, pada praktiknya saat peneliti mewawancarai beberapa orang pengelola, peneliti mendapati ada beberapa orang pengelola yang faktor kepribadiannya cenderung rendah. Penyebabnya adalah kadang tugas yang diberikan oleh lembaga kurang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pengelola atau kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal tersebut akan membentuk *locus of control* dan *self efficacy* dalam diri individu. Meski demikian seorang dengan *locus of control* dan *self efficacy* yang tinggi tidak akan mempermasalahkan hal itu.

Dilain sisi, wawancara yang dilakukan peneliti mendapatkan informasi bahwa pihak lembaga pondok pesantren Darussalam Tasikmalaya pun selalu berusaha meningkatkan *locus of control* dan *self efficacy* yang dimiliki oleh para pengelola yang ada disana. Dengan cara memberikan penghargaan, motivasi, ataupun kompensasi pada para pengelola. Yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada para pengelola dalam melakukan pengembangan diri dan potensi yang dimiliki sehingga bisa memberikan kinerja yang lebih baik dan tetap memberi kontribusi dalam keberhasilan lembaga.

Maka penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah menguji apakah perilaku individu saat dihadapkan pada sebuah keadaan yang rumit dalam

melaksanakan tugasnya dan karakteristik psikologi individu yang dalam hal ini *locus of control* dan *self efficacy* akan berpengaruh terhadap kinerja pengelola. Didasari data serta informasi yang disediakan oleh pihak lembaga serta didukung oleh adanya kesempatan maka dipilihlah Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya sebagai objek penelitian. Dari pemaparan latar belakang diatas maka diambilhah penelitin berjudul : **Pengaruh *Locus of control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pengelola Pondok Pesantren Daurssalam Tasikmalaya**



B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang penelitian, maka peneliti mengidentifikasi adanya beberapa masalah di Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya, sebagai berikut:

1. Peningkatan jumlah santri pada setiap tahunnya tanpa diimbangi penambahan jumlah pengelola pesantren Darussalam Tasikmalaya.
2. Para pengelola Pesantren Darussalam mengemban “*double Job*” yaitu mengajar dan mengayomi santri diluar jam pembelajaran.
3. Ada sebagian pengelola yang masih berada di jenjang perkuliahan, sehingga harus membagi waktu dalam melakukan tugas lembaga dan kampus.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas. Maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan yang kemudian akan dijawab dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Locus of control internal* berpengaruh terhadap kinerja pengelola di pesantren Darussalam ?
2. Apakah *Locus of control eksternal* berpengaruh terhadap kinerja pengelola di pesantren Darussalam ?
3. Apakah *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pengelola di pesantren Darussalam ?
4. seberapa besar *Locus of control* dan *Self efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengelola di pesantren Darussalam ?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *Locus of control internal* terhadap kinerja pengelola di Pesantren Darussalam.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh *Locus of control eksternal* terhadap kinerja pengelola di Pesantren Darussalam.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pengelola di Pesantren Darussalam.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Locus of control internal*, *locus of control eksternal* dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja pengelola di Pesantren Darussalam.

E. Kegunaan Penelitian

Didasari tujuan penelitian diatas. Maka diharapkan penelitian ini sekurang kurangnya bisa memberikan dua kegunaan, diantaranya:

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini merupakan upaya peneliti dalam memberikan bukti secara empiris tentang pengaruh yang diberikan *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja pengelola. Diharapkan hasil dari penelitian ini bisa menjadi bahan kajian di ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya terkait pengaruh karakteristik psikologi yang mempengaruhi kinerja. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi bahan referensi peneliti selanjutnya dan memberikan kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan bahan kajian bagi lembaga Pondok Pesantren Dalussalam Tasikmalaya dalam memecahkan masalah-masalah yang berhubungan dengan *locus of control* dan *self efficacy* sehingga bisa terus meningkatkan kinerja pengelola. Penelitian ini juga diharapkan bisa memberi wawasan dan pengetahuan baru bagi umum.

F. Kerangka Pemikiran

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Kerangka pemikiran merupakan gambaran tentang hubungan variabel-variabel penelitian yang terkonsep, yang kemudian akan diukur dan diamati dalam penelitian yang akan dilakukan. Kerangka pemikiran juga menjadi dasar yang dalam penelitian yang membatasi topik yang dipilih dan yang sesuai dengan masalah atau fenomena yang terjadi. Agar hubungan variabel-variabel yang akan diteliti bisa dijelaskan maka akan dijabarkan dalam sebuah model penelitian. Dalam penelitian ini *locus of control internal* (X1), *locus of control*

eksternal (X2), dan *self efficacy* (X3) menjadi variabel bebas dan kinerja pengelola (Y) menjadi variabel terikat.

1. Hubungan *locus of control* internal terhadap kinerja

Locus of control internal adalah sebuah kondisi dimana seseorang memiliki keyakinan bahwa dirinya sendirilah yang memegang kendali atas semua kejadian dan konsekuensinya untuk dirinya sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005). Kelompok *internalizer* saat mengalami kejadian yang buruk ataupun kegagalan cenderung akan menyalahkan diri sendiri. Merujuk pada teori yang ada tentang *locus of control* memungkinkan perilaku individu didalam kondisi yang konflik dan rumit akan dipengaruhi oleh karakteristik *internal internalizer*-nya yang mana *locus of control internal* merupakan presfektif yang menganggap setiap pencapaian yang baik ataupun buruk merupakan akibat dari tindakannya, kemampuan dan unsur-unsur yang ada dalam dirinya. Ciri dari kelompok *internalizer* adalah seorang yang meyakini bahwa setiap kejadian yang ada dalam kehidupannya selalu ada dalam kendali mereka. Dalam hal pengambilan keputusan kelompok *internalizer* cenderung akan lebih independen dan etis. Maka dari itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa tipe personalitas *internalizer* juga dapat mempengaruhi kinerja. Dalam melakukan pekerjaan kelompok *internalizer* akan fokus dan memprioritaskan pekerjaannya dari pada yang lain sehingga akan menciptakan kinerja yang baik.

2. Hubungan *locus of control eksternal* terhadap kinerja

Kelompok *eksternalizer* akan memiliki anggapan dan mengartikan semua kejadian atau peristiwa yang terjadi diluar dirinya merupakan sebuah ancaman, dan nasiblah yang memegang kendali atas semua yang terjadi pada dirinya, sehingga kelompok *eksternalizer* akan merasa dirinya tak memiliki kuasa apa-apa dan tak berdaya sehingga mudah merasa stres. *Locus of control eksternal* merupakan presfektif indivisu yang mana semua hasil baik ataupun buruk dan didapatkan tidak dalam kendali dirinya, melainkan karena faktor-faktor yang ada diluar dirinya seperti nasib, kesialan, dan keberuntungan. Kelompok *eksternalizer* meletakkan tanggungjawab tidak pada dirinya.

3. Hubungan *self efficacy* terhadap kinerja

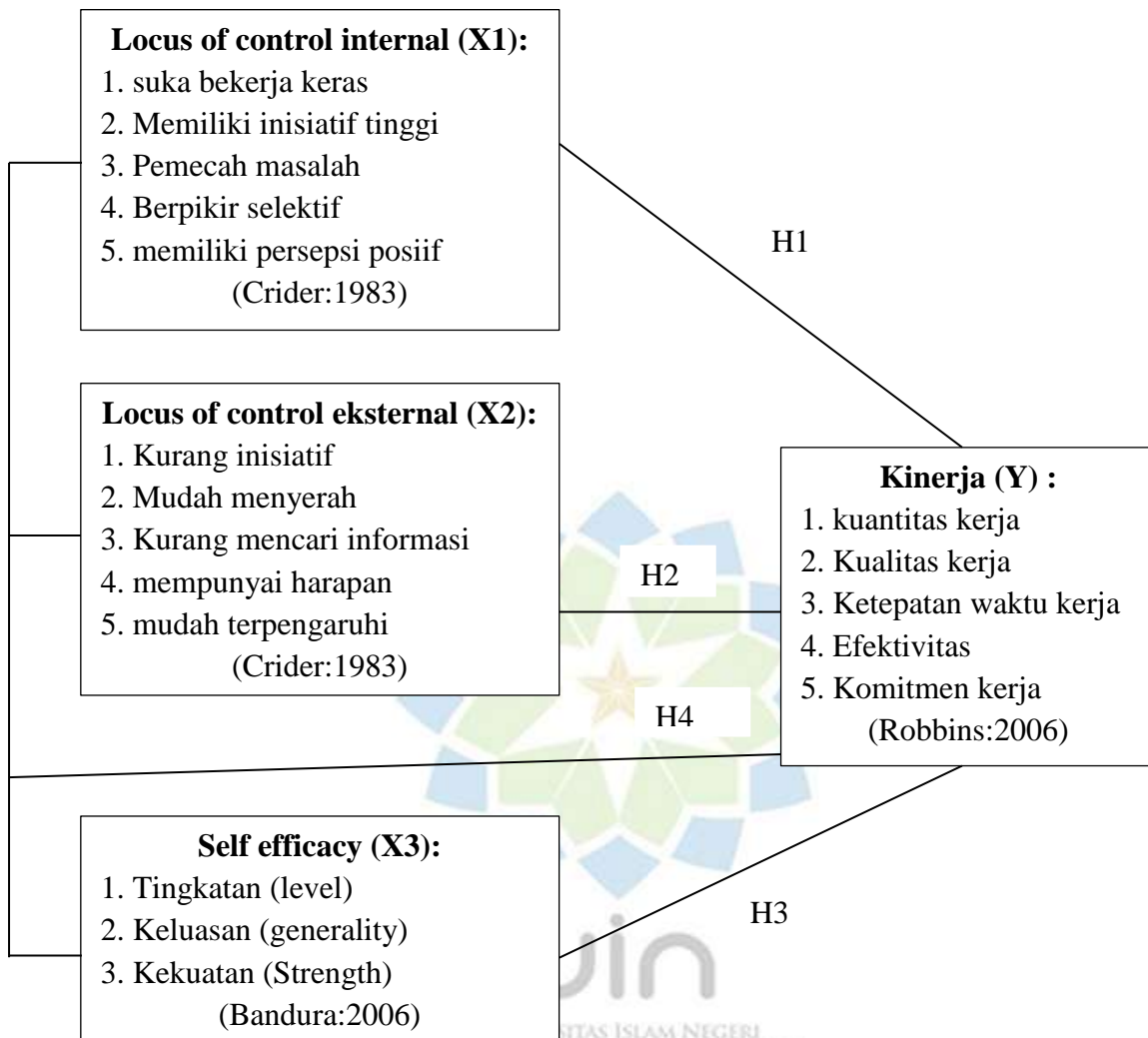
Self efficacy merupakan unsur yang tak kalah berpengaruh didalam pengelolaan kinerja. *Self efficacy* merupakan persepsi diri sendiri tentang seberapa mampu diri dapat berfungsi ketika dihadapkan pada situasi tertentu (Bandura, 2006). Individu dengan *self efficacy* yang baik atau tinggi akan memberikan upaya yang maksimal dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang musti diselesaikan dan menyelesaikan kewajibannya dengan baik dan tuntas. Saat individu memiliki kepercayaan pada kemampuan yang dimiliki ia akan bisa terhindar dari stres, atau tingkat stres yang dimiliki cenderung rendah. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

4. Hubungan *Locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja

Locus of control serta *self efficacy* merupakan hal yang dirasa penting dalam hal membantu setiap individu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Pada saat individu menghadapi tugas dan pekerjaan, individu yang memiliki *locus of control* dan *self efficacy* yang tinggi akan menyelesaikannya dengan sebaik mungkin. Kebalikanya, individu yang memiliki *locus of control* dan *self efficacy* yang rendah akan merasa bingung dan stres ketika menghadapi suatu pekerjaan dan tugas yang sulit.

Berdasar dari kerangka pemikiran yang diperkuat penelitian-penelitian yang telah dilaksanakan lebih dulu mengenai pengaruh yang dimiliki *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja. Agar bisa memudahkan dalam memahami permasalahan yang akan diteliti, maka peneliti menggambarkan kerangka teoritis sebagai berikut :





Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

5. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh *locus of control internal*, *locus of control eksternal* dan *self efficacy* terhadap Kinerja pengelola pondok pesantren Darussalam Tasikmalaya. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 1. 4 Penelitian Terdahulu

No	peneliti dan judul penelitian	Hasil penelitian	Analisis penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
1.	Jurnal Oleh Ridwan (2013) dengan judul “Peranan etika Kerja Islam Terhadap Hubungan <i>Locus of control</i> dengan Kinerja Karyawan” Ridwan (2013) berjudul “ Peranan <i>Islamic work ethics</i> terhadap hubungan <i>LOC</i> dan kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa <i>locus of control</i> sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan <i>Islamic work ethics</i> memiliki pengaruh terhadap hubungan <i>locus of control</i> dengan kinerja karyawan	Ada kesamaan pada variabel bebas yang digunakan yaitu <i>locus of control</i>	Ada perbedaan pada variabel <i>islamic work ethics</i> , dan fokus <i>locus of control</i> tidak spesifik pada internal dan eksternal
2.	Jurnal oleh Wulandari dan Wayan (2016) berjudul “pengaruh <i>locus of control</i> , <i>self efficacy</i> , dan komitmen terhadap kepuasan kerja di warung mina peguyangan Denpasar”	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa seluruh variabel bebas yang dalam hal ini <i>locus of control</i> , <i>self efficacy</i> dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Ada kesamaan pada variabel bebas yang digunakan yaitu <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i>	Ada perbedaan pada variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja
3.	Inda Nurchayati (2017) dengan judul “Pengaruh <i>locus of control internal</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa variabel <i>locus of control internal</i> dan <i>self efficacy</i> memiliki	Ada persamaan variabel bebas yang digunakan	Ada perbedaan pada variabel terikat yang digunakan yaitu stress

	strees kerja di BMT agawe makmur”	pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap strees kerja	yaitu <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control internal</i> .	kerja.
4.	Fauzati Amalia (2017) berjudul “pengaruh self efficacy dan self esteem terhadap kepuasan kerja guru SMP Khadijah Surabaya.	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa variabel <i>self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Khadijah Surabaya.	Ada persamaan pada variabel bebas yang digunakan yaitu <i>self efficacy</i>	Ada perbedaan pada variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja.
5.	Rina Ani Sapariyah dengan judul “Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> , dan <i>Locus of control</i> terhadap Kinerja karyawan dalam perspektif Balance scorecard pada perum pergadaian boyolali”	Faktor <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of control</i> secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perspektif Balanced Scorecard, Faktor <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efikasi</i> dan <i>Locus of control</i> secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Balanced Scorecard	Ada persamaan pada variabel babas yang digunakan yaitu <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> .	Ada perbedaan pada variabe <i>self esteem</i> dan fokus pada <i>locus of control</i> tidak spesifik pada eksternal dan internal

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara tentang rumusan masalah pada penelitian, yang mana rumusan masalah telah dijabarkan dalam bentuk narasi pernyataan. Dikatakan dugaan sementara karena jawaban yang telah dipaparkan hanya berdasarkan teori yang berkaitan, belum didasari

dengan fakta-fakta empiris yang didapatkan dari pengumpulan data (Sugiyono, 2009). Hipotesis bisa juga disebut dugaan teoritis yang berkaitan dengan rumusan masalah penelitian, karena belum dijawab secara empiris.

Didasari teori-teori serta kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, peneliti membuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Adanya pengaruh positif dari *Locus of control internal* (X1) terhadap Kinerja (Y).

H2 : Adanya pengaruh negatif dari *Locus of control eksternal* (X2) terhadap Kinerja (Y).

H3 : Adanya pengaruh positif dari *Self efficacy* (X3) terhadap Kinerja (Y).

H4 : Adanya pengaruh dari *Locus of control internal* (X1), *Locus of control eksternal* (X2), *Self efficacy* (X3) terhadap Kinerja (Y).

