

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY*
DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DITINJAU DALAM
MANAJEMEN BISNIS ISLAM**
(Studi Pada PT. Japindo Kota Bandar Lampung)

Skripsi

**FAEZA DANDI
NPM : 1851040371**



Program Studi : Manajemen Bisnis Islam

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H / 2023 M**

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY*
DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DITINJAU DALAM
MANAJEMEN BISNIS ISLAM**
(Studi Pada PT. Japindo Kota Bandar Lampung)

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Pembimbing Akademik I : Fatih Fuadi, M.S.I.
Pembimbing Akademik II : Siska Yuli Anita, M.M.

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H / 2023 M

ABSTRAK

Kinerja karyawan menjadi landasan penting bagi organisasi/perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja karyawan dapat menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik dapat diciptakan jika karyawan memiliki *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* pada dirinya sendiri. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan variabel *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan dan bagaimana kinerja karyawan ditinjau dalam perspektif manajemen bisnis Islam. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui kinerja karyawan ditinjau dalam perspektif manajemen bisnis Islam.

Metode penelitian yang digunakan pendekatan penelitian secara kuantitatif dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Japindo Kota Bandar Lampung dengan jumlah sampel sebanyak 25 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22.

Hasil penelitian secara parsial menyatakan bahwa variabel *self esteem* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Japindo Bandar Lampung. Variabel *self efficacy* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Japindo Bandar Lampung dan variabel *locus of control* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Japindo Bandar Lampung.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, *Self Esteem*, *Self Efficacy*, *Locus of Control*

ABSTRACT

Employee performance is an important foundation for the organization/company in order to achieve company goals. Employees who have good performance will be able to solve problems and tasks assigned by the organization. Employee performance can be an illustration of the level of achievement of the implementation of an activity in realizing the goals, objectives, vision and mission of the organization contained in the strategic planning of an organization. Good employee performance can be created if employees have self-esteem, self-efficacy, and locus of control in themselves. The formulation of the problem in this study is whether there is a partial or simultaneous influence of self-esteem, self-efficacy and locus of control variables on employee performance and how employee performance is reviewed in the perspective of Islamic business management. The purpose of this study was to determine the effect of partially or simultaneously self-esteem, self-efficacy and locus of control on employee performance and to determine employee performance in terms of Islamic business management perspective.

The research method used is a quantitative research approach using primary data collected using the questionnaire method. The population in this study were all employees who worked at PT. Japindo Bandar Lampung City with a total sample of 25 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using the SPSS version 22 program.

The results of the study partially state that the self-esteem variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT. Japindo Bandar Lampung. The self efficacy variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT. Japindo Bandar Lampung and the locus of control variable (X3) have a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT. Japindo Bandar Lampung. Simultaneously the variables of self-esteem, self-efficacy and locus of control have a significant effect on employee performance at PT. Japindo Bandar Lampung..

Keywords: *Employee Performance, Self Esteem, Self Efficacy, Locus of Control*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Faeza Dandi
NPM : 1851040371
Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Dan *Locos Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Manajemen Bisnis Islam Di PT Japindo Kota Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 30 November 2022

Penulis



FaezaDandi

NPM: 1851040371



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung, Telp. (0721) 703289


SURAT PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy Dan Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Manajemen Bisnis Islam (Studi Pada PT Japindo Kota Bandar Lampung)
Nama : Faeza Dandi
NPM : 1851040371
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqsyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,


Fatih Fuandi, M.Si.

NIP. 198512192015031006

Pembimbing II,


Siska Yuli Anita, M.M.

NIP. 199109012019032036

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah


Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.

NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Manajemen Bisnis Islam (Studi Pada PT Japindo Kota Bandar Lampung)”** yang disusun oleh **Faeza Dandi, NPM : 1851040371**, Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah**, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Selasa, 11 Juli 2023**

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy (.....)

Sekretaris : Sherly Etika Sari, M.S.I (.....)

Penguji I : Citra Etika, M.Si. (.....)

Penguji II : Siska Yuli Anita, M.M. (.....)

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Prof. Dr. Tulis Suryanto, MM., Akt., C.A
NIP. 19700092620080110088



MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَفِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ۝

“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan”

(QS. Al-An'am: 132)



PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah saya ucapkan kepada Allah SWT, yang selalu memudahkan segala sesuatu urusan hambanya yang selalu ingin bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu. Akhirnya telah terselesaikan skripsi ini, yang tidak lain atas izin pertolongan-Nya. Skripsi ini memang jauh dari kata baik, tetapi terdapat do'a-do'a orang yang tulus sehingga dipermudahkannya sampai selesai. Skripsi ini dipersembahkan sebagai Bentuk rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada orang tuaku yang tersayang yaitu Bapak Rusmadi ALM dan Ibu Maryati, yang selalu mendoakan, membiayai, dan mendukung anaknya dalam segala hal baik.
2. Kedua kakak kandungku Deki Afrizal dan Dedi Kusnadi serta adik kandungku Dara Anugrah, yang telah mendoakan, membiayai dan memberi semangat agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Seluruh keluarga dan sahabat-sahabatku, rekan seperjuangan yang selalu memberi motivasi serta dukungan agar aku dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

RIWAYAT HIDUP

Faeza Dandi, Dilahirkan di Sukanegeri, Kecamatan Gunung labuhan, Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung pada tanggal 08 September 2000, Anak Ketiga dari empat bersaudara dari pasangan bapak Rusmadi ALM dan ibu Maryati. Pendidikan yang di tempuh di awal sejak masuk SDN 02 Sukanegeri dan selesai pada tahun 2012. Selanjutnya melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMPN 4 Bukit Kemuning dan selesai pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan pendidikan Menengah Atas di SMAN 1 Gunung labuhan dan selesai pada tahun 2018 serta tahun itu pula melanjutkan pendidikan tingkat perguruan tinggi di UIN Raden Intan Lampung pada salah satu Fakultas yaitu Ekonomi dan Bisnis islam dengan program studi Manajemen Bisnis Syariah.

Bandar Lampung, 30 Juni 2023

Faeza Dandi

NPM:1851040371

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa selalu tercurahkan kepada junjungan kita yaitu Nabi Muhammad SAW para sahabat, keluarga dan para pengikutnya yang taat kepada ajaran agamanya.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Melalui skripsi ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Habibi., S.E., M.E. selaku ketua jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Fatih Fuadi, M.S.I. selaku pembimbing I yang telah banyak berkontribusi membimbing dan memberi arahan dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Siska Yuli Anita, M.M. selaku pembimbing II yang telah dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan dan membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini dengan baik.
5. Segenap Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.
6. Pimpinan dan Karyawan PT Japindo Kota Bandar Lampung yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan mempermudah dalam mencari data penelitian.
7. Teman seperjuangan MBS 2018 terimakasih atas solidaritas dan warna yang telah kita lewati semasa kuliah.

8. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu penulis banggakan.

Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya, penulis ucapkan terima kasih. Semoga apa yang telah kalian berikan menjadi amal sholeh dari Allah Swt dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi para akademisi dan pembaca.

Bandar Lampung 30 November
2022



Faeza Dandi
NPM: 1851040371

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	25
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
4. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pandangan Islam	29
B. Konsep Kinerja Karyawan.....	31
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	31
2. Teori Kinerja Karyawan	34
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	35
4. Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	37
5. Indikator Kinerja	38
6. Kinerja dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam.....	41

C.	Konsep Self Esteem	43
1.	Pengertian Self Esteem.....	43
2.	Indikator Self Esteem	44
3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Self Esteem.....	45
4.	Self Esteem dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam.....	46
D.	Konsep Self Efficacy	47
1.	Pengertian Self Efficacy	47
2.	Manfaat Self Efficacy	49
3.	Indikator Self Efficacy	51
4.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Self Efficacy.....	52
E.	Konsep Locus of Control.....	52
1.	Pengertian Locus of Control.....	54
2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Locus of Control.....	56
3.	Indikator Locus of Control	57
4.	Manfaat Locus of Control	59
F.	Pengajuan Hipotesis.....	59

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Waktu dan Tempat Penelitian	63
B.	Pendekatan dan Jenis Penelitian	63
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data.....	64
D.	Definisi Operasional Variabel	67
E.	Instrumen Penelitian	70
F.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	71
G.	Uji Prasarat Analisis	72
H.	Analisis Regresi Linear Berganda	73
I.	Uji Hipotesis	74

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	77
B.	Karakteristik Responden	81
C.	Hasil Analisis Data	86
1.	Uji Instrumen.....	86
a.	Uji Validitas	86

b. Uji Reliabilitas	89
2. Uji Prasarat Analisis	90
a. Uji Normalitas	90
b. Uji Multikolinearitas	92
c. Uji Heterokedastisitas	94
3. Regresi Linear Berganda	95
4. Uji Hipotesis.....	96
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	96
b. Uji Signifikan Simultan (Uji f)	99
c. Koefisien Determinasi (R ²)	100
D. Pembahasan	102
1. Pengaruh Secara Parsial Self Esteem, Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japindo Kota Bandar Lampung.....	102
2. Pengaruh Simultan Self Esteem, Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japindo Kota Bandar Lampung	107
3. Self Esteem, Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam	107
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	111
B. Rekomendasi	112

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	6
1.2 Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	12
3.1 Skala Likert	66
3.2 Definisi Operasional Variabel	67
4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	81
4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Kerja	82
4.4 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan ...	83
4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Self Esteem.....	84
4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Self Efficacy.....	85
4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Locus of Control	86
4.8 Hasil Uji Validitas	87
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	89
4.10 Hasil Uji Normalitas.....	91
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	92
4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	95
4.13 Hasil Uji t	98
4.14 Hasil Uji F.....	100
4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1 Struktur Organisasi PT. Japindo Kota Bandar Lampung	80
4.2 Grafik Scatterplot	94



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisioer Penelitian
2. Daftar Responden
3. Data hasil kuisioer
4. Hasil uji validitas dan reliabilitas
5. Hasil uji normalitas
6. Hasil uji multikolinearitas
7. Hasil uji heterokedastisitas
8. Hasil analisis regresi linear berganda
9. Hasil uji t
10. Hasil uji f
11. Hasil uji koefisien determinasi
12. Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “**Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dalam Manajemen Bisnis Islam (Studi Pada PT. Japindo Kota Bandar Lampung)**”. Sebelum sampai pada pokok pembahasan dari judul skripsi ini, penulis terlebih dahulu menjelaskan berbagai istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini. Penegasan tersebut dilakukan untuk menghindari kesalahpahaman di kalangan pembaca dan juga sebagai proses penekanan terhadap pokok pembahasan yang akan dibahas. Adapun istilah-istilah tersebut adalah:

1. Analisis

Analisis adalah penyelidikan atau penelaahan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui suatu keadaan yang sebenarnya untuk memperoleh pemahaman yang tepat.¹

2. *Self Esteem*

Self esteem merupakan kepercayaan diri seseorang, kepuasan diri terhadap suatu hal dan rasa menghormati diri sendiri.²

3. *Self Efficacy*

Self efficacy (efikasi diri) adalah bentuk keyakinan atas kemampuan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011), 85.

² I. G. A. A. S. Cintya Ardanari dan I. N. W. A. Putra, “Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Asimetri Informasi, *Self Esteem* dan Budget Emphasis pada Budgetary Slack,” *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 7, no. 3 (2014): 701.

serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi yang menuntut.³

4. *Locus of Control*

Locus of control (lokus kendali) yaitu adanya pengendalian diri yang dimiliki oleh individu dalam peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya.⁴

5. **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵

6. **Ditinjau**

Cara pandang yang muncul akibat kesadaran seseorang terhadap sesuatu, yang akan menambah wawasan atau pengetahuan seseorang agar dapat melihat seseorang agar dapat melihat segala sesuatu yang terjadi dengan pandangan yang luas.⁶

7. **Manajemen Bisnis Islam**

Manajemen bisnis islam merupakan sebuah sistem yang berjalan berdasarkan koridor nilai-nilai dan prinsip-prinsip islam dengan mengacu kepada al-Qur'an dan sunnah sebagai pedoman.⁷

³ V. Shofiah dan Raudatussalamah, "Self Efficacy dan Self Regulation Sebagai Unsur Penting dalam Pendidikan Karakter (Aplikasi Pembelajaran Mata Kuliah Akhlak Tasawuf)," *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 17, no. 02 (2014): 214.

⁴ Iwan Restu Ary dan A. A. A Sriathi, "PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali)," *Jurnal Manajemen* 8, no. 1 (2019): 69.

⁵ M. R. Abdillah, R. Anita, dan R. Anugerah, "Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen* 20, no. 01 (2017): 121.

⁶ Dedi Supriadi, *Ekonomi Mikro Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 249.

⁷ Sukarno Wibowo, *Ekonomi Mikro Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 29.

B. Latar Belakang Masalah

Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi saat ini. Adanya persaingan tersebut, mengharuskan perusahaan untuk terus memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta mewujudkannya dengan cara dan hasil yang lebih baik dari yang dilakukan oleh pesaingnya. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang memenuhi harapan.⁸

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja dari sumber daya manusia yang baik, mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukkan oleh individu dalam bentuk prestasi yang tercipta dari hasil kerjanya dalam posisi atau jabatan tertentu pada suatu perusahaan tempat ia bekerja.⁹

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia

⁸ Ary dan Sriathi, "PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali)," 91.

⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 5.

bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Sumber daya manusia dapat menentukan keunggulan kompetitif dari suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur utama keberhasilan organisasi, tujuan organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan mampu mencapai visi misinya.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan mempunyai kriteria keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan memperhatikan sikap dan perilaku yang dimiliki karyawan. Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat diciptakan jika karyawan memiliki *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* pada dirinya sendiri. Kinerja yang sangat tinggi tersebut tidak terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja atau yang disebut dengan *self concept*.

Self esteem sebagai suatu keyakinan terhadap nilai yang terdapat pada diri sendiri, semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkatkan kinerja individu karena adanya tingkat harga diri yang membuat merasa dihargai sehingga karyawan berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerja semakin meningkat. Sebaliknya, jika harga diri (*self esteem*) yang dimiliki

seorang karyawan rendah maka kinerjanya akan semakin menurun.¹⁰

Selain *self esteem*, karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan menampilkan pribadi yang yakin akan kompetensi dan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik.¹¹

Keyakinan pada kemampuan diri sendiri inilah akan membuat seseorang percaya diri dan kemampuan ini yang nanti dapat digunakan untuk membantu karyawan lain yang kelebihan beban kerja. *Locus of control* sebagai atribut kepribadian dimana seorang individu dibedakan berdasarkan derajat keyakinan dalam mengendalikan peristiwa peristiwa yang terjadi di hidup mereka. *Locus of control* terdiri dari *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. *Locus of control* merupakan salah satu faktor penentu kinerja individu selain variabel kemampuan pribadi lainnya.¹²

Organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi dan bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Hal ini merupakan salah satu cara agar karyawan tidak mengalami gangguan dalam

¹⁰ Gregory Moorhead dan Ricky W. Griffin, *Prilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi)* (Jakarta: Salemba Empat, 2010), 69.

¹¹ Shofiah dan Raudatussalamah, "Self Efficacy dan Self Regulation Sebagai Unsur Penting dalam Pendidikan Karakter (Aplikasi Pembelajaran Mata Kuliah Akhlak Tasawuf)," 214.

¹² Moorhead dan Griffin, *Prilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi)*, 67.

menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan.

Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan seharusnya dapat menjadi pilar untuk menjalankan siklus hidup perusahaan, dimana para karyawan ditempatkan, dan kinerja karyawan akan terlihat seiring dengan hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan yang optimal menjadi hakikat penilaian yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

PT Jasa Pemeriksaan Instalasi Kelistrikan Indonesia (PT JAPINDO) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang sertifikasi laik operasi (SLO) instalasi pemanfaatan tenaga listrik. Di mana PT Japindo memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari pegawai pusat dan wilayah. Berikut ini data mengenai jumlah karyawan yang bekerja di PT Japindo Bandar Lampung:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	20
Perempuan	5
Total	25

Sumber: PT Japindo Bandar Lampung

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa terdapat sebanyak 25 karyawan yang bekerja di PT. Japindo Bandar Lampung, di mana terdiri dari 20 orang karyawan laki-laki dan 5 orang karyawan perempuan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan PT Japindo Bandar Lampung memiliki kinerja karyawan yang kurang

maksimal dengan adanya penurunan kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari semakin meningkatnya keluhan pelanggan mengenai kinerja karyawan PT Japindo Bandar Lampung. Sebagian besar pelanggan banyak yang mengeluh karena keterlambatan proses penerbitan SLO yang terkesan lama melebihi 2-3 hari jam kerja, padahal kelengkapan berkas pengurusan SLO sudah dipenuhi oleh pelanggan, sehingga seharusnya SLO sudah bisa diproses dalam jangka waktu 2-3 hari jam kerja.

Ikhtiar Rizki selaku penanggung jawab teknik di PT. Japindo Bandar Lampung mengatakan bahwa keluhan yang disampaikan oleh konsumen kebanyakan berkaitan dengan proses penerbitan sertifikat laik operasi (SLO). Penerbitan SLO biasanya membutuhkan waktu sekitar 2-3 hari, namun tidak jarang pula ada yang memakan waktu lebih lama. Hal tersebut biasanya disebabkan oleh beberapa faktor, seperti adanya kendala pada sistem, kelengkapan berkas dan tidak jarang pula disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang tanggap.

Pengukuran kinerja karyawan ini perlu dilakukan agar organisasi mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan PT. Japindo Bandar Lampung, karena setiap karyawan memiliki kemampuan dan kompetisi yang berbeda. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu mengetahui kekurangannya dalam bekerja serta tingkat keseriusannya.

Pandangan Agama Islam memandang bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad, jika bekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakannya. Perbuatan baik selalu bermanfaat bagi orang lain dan harus disertai dengan manajemen kerja yang baik pula. Dalam manajemen manusia adalah unsur utama. Elemen manusia dalam manajemen terdiri atas pengusaha, para mitra usaha, para karyawan dan para importer. Usaha yang

bermanfaat merupakan tujuan utama dalam manajemen. Agar manusia dapat berinvestasi dengan baik sehingga terealisasi usaha atau pekerjaan yang bermanfaat terlebih dahulu harus mengenal elemen manusia itu, biasanya meliputi kebiasaan dan tingkah laku, keistimewaan dan kelemahan, kekurangan, dan keutamaan, pendorong dan penghalang, atau perbedaan dan persamaannya.

Islam memiliki pedoman dalam mengarahkan umatnya untuk melaksanakan amalan. Pedoman tersebut adalah Al-Qur'an dan Sunnah Nabi sebagai sumber ajaran Islam yang menawarkan nilai-nilai dasar atau prinsip-prinsip umum yang penerapannya dalam bisnis disesuaikan dengan perkembangan zaman dan mempertimbangkan dimensi ruang dan waktu. Islam seringkali dijadikan sebagai model tatanan kehidupan yang berbudaya.¹³ Hal ini tentunya dapat dipakai untuk pengembangan lebih lanjut atas suatu tatanan kehidupan tersebut, termasuk tatanan kehidupan bisnis, budaya dan etos kerja bagi orang muslim pada khususnya dan masyarakat umumnya.

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini antara lain adalah berkompetisi, siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaannya.¹⁴

¹³ Muhammad, *Etika Bisnis Islam* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004), 225.

¹⁴ Ali Muhammad Taufik, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Quran* (Jakarta: Gema Insani, 2004), 47.

Firman Allah dalam QS. Al-Mulk ayat 2 berbunyi:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ۚ

“Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun”

Dalam tafsir ayat dijelaskan bahwa salah satu bukti kekuasaan-Nya adalah dia yang menciptakan mati dan menentukan ajalnya, dan hidup dengan menentukan kadar-kadarnya, untuk menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya dengan seikhlas mungkin. Dan Dia maha perkasa tidak ada satupun yang dapat mengalahkannya, maha pengampun dengan menghapus dosa bagi orang-orang yang bertaubat.¹⁵

Berdasarkan penjelasan diatas melatar belakangi peneliti untuk meneliti lebih lanjut lagi mengenai “**Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dalam Manajemen Bisnis Islam (Studi Pada PT. Japindo Kota Bandar Lampung)**”.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas PT Japindo Bandar Lampung memiliki kinerja karyawan yang kurang maksimal dengan adanya penurunan kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari semakin meningkatnya keluhan pelanggan mengenai kinerja karyawan PT Japindo Bandar Lampung, sehingga identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa saja pada *self esteem* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Japindo Kota Bandar Lampung.

¹⁵ Lajnan Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, *Tafsir Ringkas Al-Qur'an* (Jakarta: Lajnan Pentashihan Mushaf, 2016), 816.

2. Faktor-faktor apa saja pada *self efficacy* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Japindo Kota Bandar Lampung.
3. Faktor-faktor apa saja pada *locus of control* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Japindo Kota Bandar Lampung.

Untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dari pokok-pokok permasalahan, peneliti memfokuskan penelitian hanya pada analisis *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Japindo Kota Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Japindo Kota Bandar Lampung?
2. Apakah *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Japindo Kota Bandar Lampung?
3. Bagaimana kinerja karyawan ditinjau dalam manajemen bisnis Islam?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Japindo Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Japindo Kota Bandar Lampung.

3. Untuk mengetahui kinerja karyawan ditinjau dalam manajemen bisnis islam.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Untuk digunakan sebagai literatur atau referensi dan menambah ilmu pengetahuan penulis serta pembaca mengenai teori yang berkaitan dengan analisis *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk PT. Japindo sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Mahasiswa UIN Raden Intan Lampung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh peneliti – peneliti selanjutnya sebagai referensi untuk penelitian yang akan dilakukan berkaitan dengan objek penelitian yang sama.

c. Bagi Penulis (Peneliti)

Penelitian ini digunakan untuk mencapai gelar sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung serta untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan bagi penulis.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Kajian pustaka merupakan kajian tentang hasil-hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti,

baik itu kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan, atau hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang ada dan yang belum ada. Penulis menyadari bahwasanya tidak ada penelitian yang murni sepenuhnya berangkat dari ide-ide pribadi. Dalam hal ini penulis telah melakukan beberapa tinjauan terhadap beberapa buku dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa penelitian serupa yang dapat digunakan sebagai literatur.

Tabel 1.2
Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi Jurnal Manajemen, Vol 8, No 1, 2019	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ¹⁶
2	Deni Istiono	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

¹⁶ Ary dan Sriathi, "PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali)."

	Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 1, No 1, 2020	<i>Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka)</i>	<i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> dengan kepribadian sebagai variabel moderasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ¹⁷
3	Ary Sinar Deany, et al. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol 5, No 11, 2016	<i>Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control dan Emotional Stability Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> , <i>locus of control</i> dan <i>emotional stability</i> berpengaruh positif pada kinerja pengelola anggaran belanja. ¹⁸

¹⁷ Deni Istiono, "Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka)," *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2020).

¹⁸ Ary Sinar Deany, I Made Sukartha, dan Dewa Gede Wirama, "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control dan Emotional Stability Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana," *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5, no. 11 (2016).

4	<p>Nyoman Widhiarta Adi Putra dan Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari</p> <p>Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol 1, No 3, 2021</p>	<p>Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung secara parsial dan simultan.¹⁹</p>
5	<p>Jeniy Indriyani, et al.</p> <p><i>Business Management and Entrepreneurship Journal</i>, Vol 2, No 4, 2020</p>	<p>Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai RSUD Ciamis)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUD Ciamis.²⁰</p>
6	<p>Andriyanti, et al.</p> <p>Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin</p>	<p>Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh</p>

¹⁹ N. W. A Putra dan N. L. A. A Wulandari, "Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung," *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 1, no. 3 (2021).

²⁰ Jeniy Indriyani, Aini Kusniawati, dan Mukhtar Abdul Kader, "Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai RSUD Ciamis)," *Business Management And Entrepreneurship Journal* 2, no. 4 (2020).

	Indonesia, Vol 2, No 3, 2022	Karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan. ²¹
7	Sri Intan Supartini, et al. Universitas Islam Bandung, Vol 3, No 2, 2017	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Auditor dengan <i>Emotional Stability</i> sebagai Variabel <i>Moderating</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>locus of control</i> dan <i>self efficacy</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan variabel <i>self esteem</i> secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. ²²
8	Yusnaena dan Salmi Hayati Menara Ekonomi, Vol IV, No 3, 2018	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang	Hasil penelitian menunjukkan <i>locus of control</i> baik dari sisi internal maupun eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. ²³

²¹ Andriyanti, Putri Kartika Mariska, dan D. S. R. Ernanda, "Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan," *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2, no. 3 (2022).

²² Sri Intan Supartini, Edi Sukarmanto, dan Mey Maemunah, "Pengaruh Locus of Control, Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Stability sebagai Variabel Moderating," *Universitas Islam Bandung* 3, no. 2 (2017).

²³ Yusnaena dan Salmi Hayati, "Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang," *Menara Ekonomi* IV, no. 3 (2018).

9	<p>Dwi Utami Hasan</p> <p>Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol 6, No 2, 2020</p>	<p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo</p>	<p>Hasil analisis menyatakan bahwa <i>self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo.²⁴</p>
10	<p>Albert Budiyanto</p> <p>ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, Vol 24, No 3, 2021</p>	<p>Pengaruh <i>Self Esteem</i>, <i>Self Efficacy</i>, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan variabel <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Neotekno Nusantara.²⁵</p>

Sumber: Data diolah tahun 2022

²⁴ Dwi Utami Hasan, "Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo," *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 6, no. 2 (2020).

²⁵ Albert Budiyanto, "Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara," *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 24, no. 3 (2021).

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu dalam tabel di atas terdapat beberapa persamaan dan perbedaan, yaitu sebagai berikut:

1. Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)”

Persamaan : Meneliti tentang *self efficacy* dan *locus of control* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

Perbedaan : Terdapat penambahan variabel bebas, di mana pada penelitian ini peneliti menambahkan variabel *self esteem*. Perbedaan lainnya pada penelitian ini variabel penelitian dikaitkan dengan pandangan ilmu manajemen bisnis Islam, serta memiliki tempat dan tahun penelitian yang berbeda.

2. Deni Istiono “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka)”

Persamaan : Meneliti tentang *self efficacy* dan *locus of control* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

Perbedaan : Pada penelitian terdahulu terdapat variabel kepribadian sebagai variabel *moderating*. Selain itu pada penelitian ini peneliti menambahkan variabel *self esteem* sebagai variabel bebasnya. Perbedaan lainnya pada penelitian ini variabel penelitian dikaitkan dengan pandangan ilmu manajemen bisnis Islam, serta memiliki tempat dan tahun penelitian yang berbeda.

3. **Ary Sinar Deany, et al. “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan *Emotional Stability* Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana”**

Persamaan : Meneliti tentang *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

Perbedaan : Penelitian sebelumnya terdapat variabel *Emotional Stability* sebagai variabel bebasnya. Pada penelitian ini variabel penelitian dikaitkan dengan pandangan ilmu manajemen bisnis Islam, serta memiliki tempat dan tahun penelitian yang berbeda.

4. **Nyoman Widhiarta Adi Putra dan Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung”**

Persamaan : Meneliti tentang *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

Perbedaan : Peneliti menambahkan variabel *locus of control* sebagai variabel bebas. Pada penelitian ini variabel penelitian dikaitkan dengan pandangan ilmu manajemen bisnis Islam, serta memiliki tempat dan tahun penelitian yang berbeda.

5. **Jeniy Indriyani, et al. “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai RSUD Ciamis)”**

Persamaan : Meneliti tentang *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel bebasnya.

Perbedaan : Pada penelitian sebelumnya yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan. Selain itu pada penelitian ini peneliti

menambahkan variabel *locus of control* sebagai variabel bebas. Perbedaan lainnya pada penelitian ini variabel penelitian dikaitkan dengan pandangan ilmu manajemen bisnis Islam, serta memiliki tempat dan tahun penelitian yang berbeda.

6. Andriyanti, et al. “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan”

Persamaan : Meneliti tentang *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

Perbedaan : Peneliti menambahkan variabel *locus of control* sebagai variabel bebas. Selain itu pada penelitian ini variabel penelitian dikaitkan dengan pandangan ilmu manajemen bisnis Islam, serta memiliki tempat dan tahun penelitian yang berbeda.

7. Sri Intan Supartini, et al “Pengaruh *Locus of Control*, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor dengan *Emotional Stability* sebagai Variabel *Moderating*”

Persamaan : Meneliti tentang *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

Perbedaan : Pada penelitian sebelumnya terdapat variabel *Emotional Stability* sebagai variabel bebasnya. Perbedaan lainnya pada penelitian ini variabel penelitian dikaitkan dengan pandangan ilmu manajemen bisnis Islam, serta memiliki tempat dan tahun penelitian yang berbeda.

8. Yusnaena dan Salmi Hayati “Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang”

Persamaan : Meneliti tentang *locus of control* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

Perbedaan : Pada penelitian ini peneliti menambahkan variabel *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel bebas. Perbedaan lainnya pada penelitian ini variabel penelitian dikaitkan dengan pandangan ilmu manajemen bisnis Islam, serta memiliki tempat dan tahun penelitian yang berbeda.

9. Dwi Utami Hasan “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo”

Persamaan : Meneliti tentang *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Perbedaan : Pada penelitian ini peneliti menambahkan variabel *locus of control* sebagai variabel bebas. Selain itu pada penelitian ini variabel penelitian dikaitkan dengan pandangan ilmu manajemen bisnis Islam, serta memiliki tempat dan tahun penelitian yang berbeda.

10. Budiyanto “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara”

Persamaan : Meneliti tentang *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Perbedaan : Pada penelitian sebelumnya terdapat variabel kepuasan kerja dan pengembangan karir. Selain itu pada penelitian ini peneliti menambahkan variabel *locus of control* sebagai variabel bebas. Perbedaan lainnya pada penelitian ini variabel penelitian dikaitkan dengan pandangan ilmu manajemen bisnis Islam, serta memiliki tempat dan tahun penelitian yang berbeda.

H. Sistematika Penulisan

Bagian ini mencakup uraian ringkasan penulisan materi dalam penelitian ini. Sistematika penulisan yang akan disusun dalam penelitian ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pendahuluan, latar belakang, identifikasi dan batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar penelitian. Bab ini juga menguraikan kerangka pemikiran yang sesuai dengan teori yang digunakan untuk menentukan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian ini meliputi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji prasarat analisis dan uji hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan akhir dari penelitian dan saran-saran untuk pihak terkait.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT JAPINDO Kota Bandar Lampung, maka diperoleh kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JAPINDO Kota Bandar Lampung. Variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JAPINDO Kota Bandar Lampung. Untuk variabel *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JAPINDO Kota Bandar Lampung.
2. Berdasarkan hasil uji penelitian menggunakan regresi linier berganda, dapat dinyatakan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT JAPINDO Kota Bandar Lampung.
3. Ditinjau dari sisi Manajemen Bisnis Islam variabel *self-esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* merupakan elemen penting bagi manusia dimana segala sesuatu yang diperoleh oleh manusia tidak terlepas dari bagaimana usahanya yakni dalam meraih sesuatu yang diinginkan. Islam sendiri memerintahkan umatnya untuk memiliki sebuah kinerja yang maksimal karena Allah SWT. Berfirman bahwa tidak akan mengubah nasib hambanya kecuali ia berusaha dengan tenaganya

sendiri. Dalam islam setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan pada kesimpulan yang diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan dan bermanfaat. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan untuk pengembangan karyawan PT JAPINDO Kota Bandar Lampung, agar lebih produktif dalam bekerja sehingga tujuan dan target perusahaan mudah tercapai dan diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kepribadian dari masing-masing karyawan, dengan cara mengadakan sharing moment setiap minggunya. Agar perusahaan bisa mengetahui pribadi, kondisi dan juga kompetensi dari masing-masing karyawan, sehingga apabila kepribadian dari karyawan tersebut kondisi dan kompetensinya bagus maka akan menunjang kepuasan kerja atas kinerja yang telah dilakukan.
2. Untuk Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dalam rangka mengetahui dampak lainnya karena penelitian ini masih terbatas pada 3 variabel kepribadian. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan / menambahkan variabel yang lebih kompleks lagi seperti otoriterisme, machiavelianisme, pengawasan diri dan lain sebagainya serta peneliti selanjutnya dapat memilih lokasi di tempat yang berbeda dengan menambahkan jumlah sampel.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdillah, M. R., R. Anita, dan R. Anugerah. “Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen* 20, no. 01 (2017).
- Affandi, G. R., dan T. D. Hastjarjo. “Pengaruh Tipe Penentuan Tujuan (Goal Setting) Terhadap Performansi Bahasa Inggris Siswa: Dengan Efikasi Diri dan Kemampuan Awal Bahasa Inggris Sebagai Kovariabel.” *Jurnal Psikologi Tabularasa* 05, no. 02 (2010).
- Al Quran Kementerian Agama RI, “*Alquran dan Terjemahannya*”, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf, 2015
- Andriyanti, Putri Kartika Mariska, dan D. S. R. Ernanda. “Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan.” *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2, no. 3 (2022).
- Ardanari, I. G. A. A. S. Cintya, dan I. N. W. A. Putra. “Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Asimetri Informasi, Self Esteem dan Budget Emphasis pada Budgetary Slack.” *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 7, no. 3 (2014): 700–715.
- Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Ary, Iwan Restu, dan A. A. A Sriathi. “PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali).” *Jurnal Manajemen* 8, no. 1 (2019).

Baharuddin, dan Mohammad Makin. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press, 2014.

Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.

Budiyanto, Albert. “Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara.” *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 24, no. 3 (2021).

Chamariyah. “Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan.” *Jurnal Neo-Bis* 09, no. 01 (2015).

Dassler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Permata Puri Media, 2016.

Deany, Ary Sinar, I Made Sukartha, dan Dewa Gede Wirama. “Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control dan Emotional Stability Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana.” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5, no. 11 (2016).

Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011.

Diawati, H., K. Komariah, dan N. Norisanti. “Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self Efficacy) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Management and Bussines* 01, no. 01 (2019).

Fadilah, F., dan S. R. Mahyuny. “Analisis Faktor yang Mempengaruhi Locus of Control Mahasiswa Pendidikan

Matematika FKIP Universitas Samudra.” *Jurnal IPA dan Pembelajaran IPA* 02, no. 02 (2019).

Ferdinand, Agusty. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014.

Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.

Ghufron, M. Nur, dan S. Risnawati. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Riuzz Media, 2010.

Handoko. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF, 2013.

Hasan, Dwi Utami. “Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo.” *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 6, no. 2 (2020).

Haslinda, dan J. Muhammad. “Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban* 02, no. 01 (2016).

Indriyani, Jeniy, Aini Kusniawati, dan Mukhtar Abdul Kader. “Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai RSUD Ciamis).” *Business Management And Entrepreneurship Journal* 2, no. 4 (2020).

Istiono, Deni. “Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Wijaya

Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka).” *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2020).

Ivancevich, J. M. *Human Resource Management*. Singapore: McGraw Hill, 2015.

Karim, A. “Analisis Locus of Control Pada Kinerja Karyawan dan Etika Kerja Syariah Sebagai Pemoderasi.” *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan* 04, no. 01 (2013).

Lajnan Pentashihan Mushaf Al-Qur’an. *Tafsir Ringkas Al-Qur’an*. Jakarta: Lajnan Pentashihan Mushaf, 2016.

Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2000.

Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.

Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Moehersono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi*. Edisi Revisi. Depok: Raja Grafindo Persada, 2012.

Moorhead, Gregory, dan Ricky W. Griffin. *Prilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat, 2010.

Muchlas, Makmuri. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008.

Muhammad. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004.

- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2018.
- Purnamasari, R. "Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan." *Journal of Management and Business* 06, no. 01 (2019).
- Purnomo, Retno. "Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 17, no. 2 (2010).
- Putra, N. W. A, dan N. L. A. A Wulandari. "Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung." *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 1, no. 3 (2021).
- Robbins, Stephen P. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks, 2006.
- Sebayang, Stevani, dan Jafar Sembiring. "Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT Finnet Indonesia." *Journal E-Proceeding of Management* 04, no. 01 (2017).
- Shofiah, V. dan Raudatussalamah. "Self Efficacy dan Self Regulation Sebagai Unsur Penting dalam Pendidikan Karakter (Aplikasi Pembelajaran Mata Kuliah Akhlak Tasawuf)." *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 17, no. 02 (2014).
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014.

———. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta, 2014.

———. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Sujarweni, V. Wiratna. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss, 2015.

Sukardi. *Metodologi Penelitian Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.

Supartini, Sri Intan, Edi Sukarmanto, dan Mey Maemunah. “Pengaruh Locus of Control, Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Stability sebagai Variabel Moderating.” *Universitas Islam Bandung* 3, no. 2 (2017).

Supriadi, Dedi. *Ekonomi Mikro Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Sutrisno, Hadi. *Metode Research*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2002.

Taufik, Ali Muhammad. *Praktik Manajemen Berbasis Al-Quran*. Jakarta: Gema Insani, 2004.

Wibowo, Sukarno. *Ekonomi Mikro Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Yusnaena, dan Salmi Hayati. “Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang.” *Menara Ekonomi* IV, no. 3 (2018).