

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha apapun tidak lepas dari kebutuhan modal buat membiayai usahanya, hal itu merupakan problematika utama yang kerap dialami. Modal ini dibutuhkan untuk kepentingan modal kerja ataupun investasi lain. Setiap perusahaan modal dibutuhkan baik buat industri baru ataupun yang telah lama berjalan. modal dibutuhkan baik oleh pengusaha menengah atas, mikro, hingga kecil.

Saat masyarakat memerlukan modal, disana muncul industri keuangan yang jadi peranan penting dalam memenuhi kebutuhan modal masyarakat. Bisnis keuangan dilaksanakan oleh industri yang beroperasi diranah keuangan yang disebut dengan lembaga keuangan. Disuatu lembaga keuangan aktivitas utamanya yakni mengumpulkan dana yang belum dipakai oleh pemiliknya setelah itu memberikan modal untuk usaha.

Menurut Kasmir dalam buku Muhammad Sholahuddin lembaga keuangan menjelaskan setiap perusahaan yang bergerak didalam bidang keuangan, menyalurkan, menghimpun dana atau kedua-duanya. Artinya kegiatan yang dikerjakan oleh lembaga keuangan selalu berkaitan dengan bidang keuangan, apakah kegiatan hanya menghimpun dana atau hanya menyalurkan dana atau kedua-duanya menghimpun dana dan menyalurkan dana.¹ Lembaga keuangan syariah dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu: Bank Umum Syariah (BUS), Unit

¹Muhammad Sholahuddin, *Lembaga Keuangan Dan Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Ombak (Anggota IKAPI), 2014), hlm. 1-2.

Usaha Syariah (UUS), Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), BMT, dan Pegadaian. Salah satu BPRS yang berada di Madura yaitu BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM).

Perusahaan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan perusahaan kokoh saat mengalami masalah. Setiap perusahaan BPR-BPRS sudah mengalami naik turun keuangan di negara ini. Pimpinan utama Penghimpun Bank Perkreditan Rakyat Indonesia (Perbarindo) menyatakan bahwa perusahaan ini selalu *survive* dalam mengayomi, melayani warga desa dan pegiat UMKM. Perihal ini nampak dari penanda kinerja perusahaan BPR-BPRS yang masih berkembang positif.²

Hingga Agustus 2019, *asset* perusahaan BPR memperoleh Rp. 143 triliun berkembang 9, 47 persen dibanding posisi tahun sebelumnya. Kredit yang telah disalurkan kepada pelaku UMKM menggapai Rp. 106 triliun berkembang 11, 44 persen. Fungsi intermediasi bisa dijalankan dengan baik, perihal ini nampak dari tabungan yang berkembang sebesar 9, 98 persen serta deposito berkembang sebesar 11,07 persen dibanding tahun sebelumnya. Semacam yang dikenal bersama, sebagian waktu terakhir, komunikasi serta teknologi data, penetrasi *smartphone* serta internet sudah menghadapi pertumbuhan yang sangat luar biasa.³ Perkembangan BPR-BPRS salah satunya melibatkan sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu untuk mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Sehingga dapat mengerjakan tugas

² Septian Deny, “Bank Perkreditan Rakyat Dituntut Siap Hadapi Era Digital” , Bisnis Liputan6.Com, diakses dari <http://m.liputan6.com/bisnis/read/4119124/bank-perkreditan-rakyat-dituntut-siap-hadapi-era-digital>, pada tanggal 23 februari 2020 pukul 19:45.

³ Ibid.,

secara maksimal demi mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran sebagai salah satu asset terpenting dalam perusahaan, tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja akan tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang telah dihasilkan.

BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan mendapatkan penghargaan Syariah Awards 2019 dari Infobank. Sesuatu penghargaan tersebut diterima oleh Direktur Utama BPRS Sarana Prima Mandiri, Slamet Riyanto, di Grand Ballroom Kempinski Hotel, Jakarta 25 Oktober 2019. Ini sesuatu pencapaian yang luar biasa, ini merupakan penghargaan pertama kalinya BPRS Sarana Prima Mandiri masuk nominasi Infobank Sharia Institution Awards serta langsung mencapai predikat Excellent.⁴

Atas perolehan predikat Excellent ini, BPRS SPM Pamekasan berkeinginan untuk terus menjadi lebih baik lagi ke depannya. Jadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang senantiasa membagikan pelayanan prima kepada warga Madura dengan senantiasa menjunjung prinsip syariah dengan tagline “Bersyariah Menuju Berkah”.

Harsuko mengatakan kinerja karyawan yakni sepanjang mana karyawan telah melaksanakan kedudukannya dalam melaksanakan strategi organisasi, dan dalam menggapai tujuan yang berhubungan dengan kedudukan perorangan ataupun memperlihatkan kompetensi serta dinyatakan relevan untuk organisasi.⁵ Pencapaian kinerja yakni perihal yang sangat diidamkan dari pihak pemberi kerja ataupun para pekerja. Seseorang yang memberikan pekerjaan mempunyai keinginan agar kinerja karyawannya baik untuk keperluan hasil kerja serta keuntungan

⁴ <http://banksyariahsprm.co.id/bprs-sarana-prima-mandiri-raih-predikat-excellent-dari-infobank/>, pada tanggal 15 Oktober 2020 pukul 20:03.

⁵ Ibid

industri. Di samping itu, orang yang bekerja memiliki kepentingan buat pengembangan diri, mengasah skill serta mempromosikan pekerjaannya. Bisa dikatakan kalau kinerja karyawan yang baik bertujuan buat tingkatkan produktivitas. Tujuan tersebut agar diperlukan karyawan yang mempunyai *skill* yang cocok dengan tugasnya sehingga hendak menciptakan kinerja yang baik untuk industri. Salah satu aspek yang bisa tingkatkan kinerja karyawan ialah *Self Efficacy* serta *Locus Of Control*.

Self efficacy ialah kepercayaan akan keahlian mengorganisasikan serta menunjukkan aksi yang diperlukan buat menciptakan kecakapan tertentu. Tidak hanya itu, Ance Selfi Adianita dkk melaporkan kalau *Self efficacy* ialah keahlian diri, supaya bisa melaksanakan aksi ataupun tidak dapat menunaikan pekerjaan cocok persyaratan. *Self efficacy* berbeda dengan aspirasi(cita- cita), sebab cita-cita menggambarkan suatu yang sempurna yang sepatutnya(bisa dicapai), lagi *Self efficacy* menggambarkan evaluasi keahlian diri.⁶ *Self efficacy* bisa mempengaruhi pola pikir seorang, sebab dengan perasaan yakin diri yang dipunyai hingga karyawan hendak berupaya mengerjakan tugas yang di bagikan dengan perilaku zmotivasi besar serta bertanggung jawab atas hasil yang dikerjakan. Karyawan memiliki kedudukan berarti selaku fakta bersemangat dan semangat karyawan dalam bekerja. Dan mengaitkan diri dalam industri, sehingga karyawan tersebut bisa silih berhubungan dengan rekannya dalam bekerja serta melatih keahlian yang di miliki. Ini ialah fakta karyawan telah membagikan akibat positif lewat hasil kinerja, baik tugas yang gampang ataupun susah di kerjakan.

⁶ Ance Selfi Adianita, Siti Jap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan pada Indomobil Grup di Surabaya”, *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, Vol 17, No 1, (Januari-Juni 2017) hlm.202.

Self Efficacy mendesak seseorang karyawan hendak lebih semangat buat menggapai hasil yang maksimal dalam kenaikan kinerjanya.

Locus of Control ialah tingkatan seorang mengharapkan kalau hasil ataupun penguatan dari sikap tersebut bergantung pada evaluasi sendiri ataupun ciri individu.⁷ Terdapat 2 tipe *Locus of Control* ialah internal *Locus of Control* serta external *Locus of Control*. Perihal ini, karyawan yang mempunyai internal *Locus of Control* yang besar, hendak percaya kalau tiap pekerjaan yang dicoba tentu menciptakan kinerja yang baik sebab merasa kalau dirinya sendiri yang memastikan keberhasilan prestasi kerjanya tersebut. Dengan orang yang memiliki external *Locus of Control* nya besar, hendak percaya kalau kinerja yang di miliki sekedar ditetapkan dari luar dirinya, apalagi cuma sebab kebetulan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang motivasi dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari riset yang dilakukan oleh Karimah. Dalam riset ini menampilkan hasil dimana secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fita Nia Sari. Menampilkan bahwa Kepuasan, *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam riset berikutnya yang dilakukan oleh Ari Fadzilah. Menampilkan hasil bahwa secara pribadi (parsial) atau bersama-sama (simultan) variabel pemberdayaan karyawan serta *self efficacy* terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang. Persamaan regresi yang terbentuk ialah $Y = 0,388 X_1 + 0,507 X_2$

⁷ Luluk Nur Khasanah, "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Jatim Syariah Cabang Mangrove)" (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang). Hlm, 5. (diakses pada tanggal 2 September 2020, jam 20:00).

⁸ Karimah, "Pengaruh Motivasi dan *self esteem* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS SPM Pamekasan", (Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Madura, 2019).

besarnya pengaruh keempat variabel tersebut secara simultan ialah sebesar 47,3 persen.⁹ Dengan adanya perbedaan hasil penelitian diatas, maka perlu dilakukan penelitian yang mengaitkan antara pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan disebuah perusahaan, baik perusahaan finansial maupun non finansial. Salah satu perusahaan finansial adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

Berdasarkan hasil observasi dapat dijelaskan bahwasanya dalam pengangkatan karyawan masih ada beberapa tahap yang harus dilakukan, sehingga pihak Bank tersebut sangat berhati-hati dalam merekrut karyawan. Maka dari itu sangat penting di filter terlebih dahulu agar kerjanya tersebut memuaskan. Sehingga perlu adanya *training* atau pelatihan-pelatihan bagi karyawan yang masih belum paham betul terhadap tugas dan pekerjaan masing-masing. Karena hal tersebut untuk mengasah *skill* yang dimiliki oleh setiap karyawan. Disaat sistem kerjanya karyawan tersebut sudah maksimal maka otomatis akan berdampak positif terhadap perusahaan.

Dengan adanya pencapaian yang diperoleh oleh BPRS SPM Pamekasan tersebut merupakan keberuntungan ataupun kesempatan, sehingga BPRS SPM Pamekasan diinginkan untuk sanggup memberikan dorongan pada karyawannya, berbentuk pendampingan ataupun pelatihan disaat karyawan tersebut mengerjakan tugas yang lebih sulit hingga karyawan tersebut merasa bisa mengerjakan suatu tugas secara individu. Pihak BPRS SPM Pamekasan diimpikan supaya dapat menambah inisiatif dari setiap karyawan dengan menambah jenjang disiplin dan pengawasan dari karyawan sehingga menjadi suatu kerutinan. Dan juga BPRS

⁹ Ari Fadzilah, "Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang)", *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* Vol. 3 No. 1 (Januari 2006).

SPM Pamekasan diimpikan supaya dapat menambah keterampilan serta keberanian dari karyawan dalam pengambilan keputusan dengan memberikan pelatihan serta pendampingan dari atasannya.

Hal ini menjadi ketertarikan bagi peneliti untuk dapat mengetahui bagaimana cara mengasah kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan melalui penulisan karya ilmiah yang berjudul **Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka permasalahan yang diangkat penulis adalah :

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
2. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
3. Apakah *Self Efficacy* dan *Locus of Control* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai oleh peneliti dalam penelitian tersebut adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

3. Untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan suatu anggapan dasar menurut peneliti diyakini atau dianggap benar. Sejumlah asumsi-asumsi atau anggapan dasar yang dibuat peneliti dapat berbeda antara satu dengan yang lain, karena apa yang dianggap benar oleh peneliti yang satu dapat dianggap tidak benar atau diragukan kebenarannya oleh peneliti yang lain.¹⁰ Asumsi penelitian sering dijadikan sebagai landasan berpijak dalam melaksanakan penelitian.

Dalam hal ini beberapa peneliti berasumsi bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *self efficacy*, *self esteem*¹¹, pemberdayaan karyawan¹², motivasi, *locus of control*¹³. Sedangkan variabel lain yang tidak digunakan adalah *self esteem*, pemberdayaan karyawan dan motivasi. Nilainya dianggap konstan (*ceteris paribus*).

¹⁰ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), 93-94.

¹¹ Herman Hidayat dan Ivan Aries Setiawan “Pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumenep)” *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, Vol VII, No. 2, (September 2016).

¹² Ari Fadzilah “Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pamekasan Semarang)” *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, Vol 3, No. 1, (Januari 2006).

¹³ Irma Santika, “Pengaruh Motivasi dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating (Studi kasus karyawan tetap Bank Syariah Mandiri Yogyakarta)”, (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih lemah, sehingga harus diuji secara empiris.¹⁴

Hipotesis penelitian ini yaitu:

H₁ : *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

H₂ : *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

H₃: *Self Efficacy* dan *Locus of Control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

F. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap bahwa penelitian ini memberikan manfaat dari hasil yang berguna sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama di bangku kuliah. Sebagai kontribusi penulis terhadap ilmu pengetahuan dalam bahasan pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan. Sekaligus juga dapat menambah pengalaman dan sarana latihan dalam menyelesaikan masalah yang ada disuatu lembaga tersebut.

2. Bagi IAIN Madura

¹⁴ Anak Agung Putu Agung, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2012), 27.

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dapat dijadikan sebagai bahan penelitian lanjut dalam bidang terkait pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan. Melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khazanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu diharapkan dapat dijadikan sumber referensi dalam penilaian selanjutnya serta menambah bahan bacaan pada perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya prodi Perbankan Syariah.

3. Bagi BPRS SPM di Pamekasan

Semoga dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif dan dapat diartikan sarana informasi yang dapat memajukan perusahaannya. Dan juga untuk memberikan inisiatif pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan saat mengevaluasi atau memperbaiki kinerjanya guna meningkatkan kinerja karyawan agar mampu dijadikan sebagai masukan untuk memahami dan memenuhi kebutuhan konsumen.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Materi

Ada tiga variabel yang menjadi faktor kajian dalam penelitian ini, yaitu terdiri dari *Self Efficacy* (X1), *Locus of Control* (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), agar variabel yang menjadi fokus tersebut dan tidak meluas, maka perlu adanya batasan terhadap materi yang akan diteliti. Yaitu:

- a. *Self Efficacy* (Variabel X1)¹⁵

¹⁵ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 165-166.

Indikator:

- 1) *Magnitude* atau *level*
- 2) *Strength* (Kekuatan)
- 3) *Generality* (Generalisasi)

b. *Locus of Control* (Variabel X2) ¹⁶

Terdiri dari 2 bagian:

- 1) Internal *Locus of Control*, dengan indikator:
 - a) *Effort* (usaha)/ kerja keras
 - b) *Pengetahuan*
 - c) *Keahlian*
- 2) Eksternal *Locus of Control*, dengan indikator:
 - a) Pimpinan/atasan
 - b) Rekan kerja
 - c) Keberuntungan

c. *Kinerja Karyawan* (Variabel Y) ¹⁷

Indikator:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketetapan waktu
- 4) Efektivitas biaya
- 5) Kebutuhan supervise
- 6) Dampak interpersonal

¹⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* edisi 2 buku 1. (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 138.

¹⁷ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2003), 281.

2. Ruang Lingkup Lokasi

Penelitian dalam hal ini mengambil lokasi atau tempat penelitian BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan yang berada di JL. Agus Salim No. 20 Pamekasan.

H. Definisi Istilah

Agar tidak terjadi kesalah pahaman terkait maksud dari judul penelitian ini, sehingga peneliti akan menjelaskan makna dari judul proposal skripsi ini, yakni “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan”, yaitu sebagai berikut:

1. *Self Efficacy*

Self Efficacy adalah perasaan akan kemampuan dalam mengerjakan suatu tugas, perasaan bahwa bisa kompeten dan efektif.¹⁸ Kepercayaan terhadap kemampuan diri dan keyakinan terhadap keberhasilan yang akan dicapai.

2. *Locus of Control*

Locus of Control merupakan suatu kendali individu atas pekerjaan sendiri dan kepercayaan pribadi terhadap keberhasilan pribadi.¹⁹

3. Kinerja

¹⁸ Yeni Widyastuti, *Psikologi Sosial*, Cet. 1 (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 27.

¹⁹ Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2.

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya.²⁰ kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk menunjukkan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu periode seiring dengan referensi pada jumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu dan semacamnya.²¹

4. Karyawan

Karyawan adalah orang yang asing bagi perusahaan.²² Orang yang masuk ke perusahaan dengan tujuan untuk bekerja, tidak mengetahui sama sekali maksud dan tujuan mendirikan usaha itu.

5. BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah)

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah adalah bank syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.²³

Berdasarkan judul dari penelitian ini yaitu “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan”, serta definisi singkat tentang *Self Efficacy* dan *Locus of Control* maka ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja

²⁰ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 229.

²¹ Rofiaty, *Inovasi dan Kinerja*, (Malang: UB Press, 2012). 56.

²² Bintoro, M. T dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cet. 1(Yogyakarta: Gava Media, 2017), 47.

²³ Nur Rianto Al Arif, *Lembaga Keuangan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 198.

Karyawan melihat dari *Self Efficacy dan Locus of Control* yang dimiliki oleh seorang karyawan.