



**"PENGARUH *JOB ROTATION*, *LOCUS OF CONTROL*, DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA (BTN)
CABANG KOTA TEGAL"**

SKRIPSI

Oleh :

Putri Afrilia

NPM : 4120600087

Diajukan Kepada :

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2024



**”PENGARUH *JOB ROTATION*, *LOCUS OF CONTROL*, DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA (BTN)
CABANG KOTA TEGAL”**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

Putri Afrilia

NPM : 4120600087

Diajukan Kepada :

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2024



**"PENGARUH *JOB ROTATION*, *LOCUS OF CONTROL*, DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA (BTN)
CABANG KOTA TEGAL"**

SKRIPSI

Oleh :

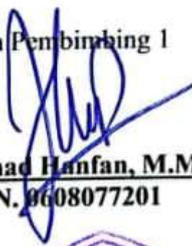
Putri Afrilia

NPM : 4120600087

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal :

Dosen Pembimbing 1


Dr. Ahmad Hanfan, M.M
NIDN. 0608077201

Dosen Pembimbing 2


Setyowati Subroto, SE, M.Si
NIDN. 0009057801

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M., Ak.C.A
NIDN. 0628117502

Pengesahan Skripsi

Nama : Putri Afrilia
NPM : 4120600087
Judul : Pengaruh *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy*
Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN)
Cabang Kota Tegal

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada :

Hari : Jum'at
Tanggal : 31 Mei 2024

Ketua Penguji



Setyowati Subroto, SE., M.Si
NIDN. 0009057801

Penguji I



Jaka Waskito, SE., M.Si
NIDN.0624106701

Penguji II



Mei Rani Amalia S.E, MM
NIDN. 0604058201

Penguji III



Agnes Dwita S, S.E., M.Kom
NIDN. 0616088402

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak, CA.
NIDN. 0628117502

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Bukan aku yang hebat, melainkan doa bapak ibuku”

PERSEMBAHAN :

Tidak ada yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Dengan Mengucap rasa syukur Alhamdulillah, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Akan saya persembahkan karya sederhana ini untuk yang tersayang:

- ❖ Allah SWT yang senantiasa memberikan saya kesehatan, kelancaran, dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi.
- ❖ Terimakasih kepada diri sendiri, Putri Afrilia yang telah menyelesaikan skripsi dengan cukup baik, tanpa ada rasa untuk menyerah sedikitpun. semoga terus menjadi diri sendiri yang selalu memiliki usaha dan niat dalam menjalani segala hal apapun.
- ❖ Kedua orang tua saya, Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan. Namun beliau mampu mendidik, memotivasi, dan memberikan dukungan hingga saya mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
- ❖ Keempat saudara perempuan saya, Terimakasih atas semangat, doa, dan cinta yang selalu diberikan kepada saya.
- ❖ Bapak Dr. Ahmad Hanfan, M.M dan Ibu Setyowati Subroto, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan untuk menyelesaikan skripsi saya.

- ❖ Faizal Amirulloh, Seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Terimakasih telah menemani dan mendukung setiap perjalanan pendidikan saya dari SMP sampai sekarang.
- ❖ Sahabat Sahabat Terbaik saya, Nurul, Milda, Anisa, Ripa, Wina, Firza, Nissa, Tiya, Yuli, Intan, dan Dila Terimakasih telah menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Irma Nafisa, seseorang yang telah menemani saya dalam proses penyelesaian skripsi. Terimakasih atas waktu yang diluangkan, memberikan dukungan, motivasi kepada saya, dan terimakasih sudah mau berjuang bersama.
- ❖ Terimakasih kepada teman terbaik selama masa perkuliahan, Zaen, Diana, Desi, Isma dan teman teman Manajemen'20 yang telah membantu serta mendukung dalam penyelesaian skripsi ini. Terimakasih atas momen-momen bahagia selama menjalani kehidupan dibangku kuliah.
- ❖ Almamaterku, Universitas Pancasakti Tegal.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Afrilia
NPM : 4120600087
Program Studi : Manajemen
Konsentasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

“ Pengaruh *Job Rotation, Locus Of Control, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal*”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila kemudian hari di temukan adanya bukti plagiasi, manipulasi, dan / pemalsuan data maupun bentuk- bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengijinkan untuk di Kelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma huku dan etika yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, Juni 2024

Yang Menyatakan,


Putri Afrilia

ABSTRACT

Putri Afrilia. The effect of job rotation, locus of control, and self efficacy on the Employee Performance of State Saving Bank (BTN) Tegal City Branch. Thesis: Faculty of Economics and Business, Pancasakti University Tegal

Employee performance is one of the problems that often occur in companies in Indonesia. This is one of the problems in the company that must be considered by the Company because it can affect the Quality of the Company.

This research uses quantitative methods with data analysis tools tested, namely Validity Test, Reliability Test, MSI Test (Successive Of Interval Method), Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Test, Coefficient of Determination Test, The population in this study is all employees of Bank Tabungan Negara (BTN) Tegal City Branch with a total of 43 employees and the sample used in this study is saturated sample.

The test results in this study obtained: (1) Job Rotation has a partial effect on employee performance which is shown by the calculated t value of 4,579 > t table 1,684 with a significant value of 0.000 < 0.05, (2) Locus Of Control has a partial effect on employee performance which is shown by the calculated t value of 2,974 > t table 1,684 with a significant value of 0.005 < 0.05, (3) Self Efficacy has a partial effect on employee performance which is shown by the value of t count 3,157 > t table 1,684 with a significant value of 0.003 < 0.05, (4) Job Rotation, Locus Of Control, and Self Efficacy Simultaneously affect employee performance which is shown F value count 16,055 > F table 2.61 with a significant value of 0.000 < 0.05.

From the results of this study, it can be concluded that Job Rotation, Locus Of Control, and Self Efficacy affect the performance of Bank Tabungan Negara (BTN) Tegal City Branch Employees.

Keywords: Job Rotation, Locus Of Control, Self Efficacy, Employee Performance

ABSTRAK

Putri Afrilia. Pengaruh *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. Skripsi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Kinerja Karyawan menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi pada Perusahaan di Indonesia. Hal ini merupakan salah satu permasalahan dalam perusahaan yang harus diperhatikan oleh Perusahaan karena dapat mempengaruhi Kualitas Perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis data yang diujikan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji MSI (Metode Succesive Of Interval), Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, Uji Koefisien Determinasi, Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal dengan jumlah 43 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel jenuh.

Hasil pengujian pada penelitian ini memperoleh : (1) *Job Rotation* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai t hitung $4,579 > t$ tabel $1,684$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, (2) *Locus Of Control* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan yang di tunjukkan nilai t hitung $2,974 > t$ tabel $1,684$ dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$, (3) *Self Efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan yang di tunjukkan nilai t hitung $3,157 > t$ tabel $1,684$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$, (4) *Job Rotation*, *Locus Of Control*, dan *Self Efficacy* Berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan yang di tunjukkan nilai F hitung $16,055 > F$ tabel $2,61$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Dari Hasil penelitian ini dapat di simpulkan *bahwa Job Rotation, Locus Of Control, dan Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

Kata Kunci : *Job Rotation, Locus Of Control, Self Efficacy, Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Job Rotation, Locus Of Control, Dan Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Ahmad Hanfan, M.M, selaku Dosen Pembimbing 1 yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Setyowati Subroto, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Kami Menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak- pihak lain yang berkepentingan

Tegal, Juni 2024

Putri Afrilia

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dari sebuah organisasi serta menjadi aset dari sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas baik merupakan sebuah poin untuk meraih kesuksesan perusahaan. Semakin baik kualitas karyawan maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan terhadap perusahaan lainnya, karena dunia bisnis pada saat sekarang ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan (Destari & Suwandi, 2023).

Kinerja karyawan dapat menghasilkan kreativitas serta inovasi yang akan membantu memperoleh keuntungan dan mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset yang perlu dikelola, dikaji, dan dievaluasi dengan baik dan benar. Karyawan mampu menghasilkan kreativitas serta inovasi yang akan membantu perusahaan dalam memperoleh laba dan mencapai tujuan organisasi. Agar tujuan organisasi tercapai maka diperlukan peran individu berupa dedikasi dan komitmen seseorang dalam aktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang akan meningkatkan kinerja karyawan (Ramadhan & Rahman, 2021)

Pada umumnya, Kebijakan *Job Rotation* sudah banyak digunakan oleh perusahaan perbankan sebagai sarana meningkatkan kelenturan dan mencegah pemutusan hubungan kerja. *Job Rotation* juga mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan karyawan. Dalam hal ini penerapan *job rotation* dalam suatu organisasi

adalah sesuatu yang perlu diperhatikan oleh manajemen dengan cara melakukan perubahan atau pertukaran karyawan yang sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan, dan itu akan membuat karyawan menjadi lebih baik kinerjanya (Hudiyah & Syaodih, 2022) .

Setiap karyawan dalam penempatan *jobdesk* pada umumnya sesuai dengan bidang yang dikuasai. Namun, untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik serta mencapai kesuksesan dalam karir setiap karyawan perlu memiliki *Self Efficacy* diri, supaya seorang karyawan yakin dengan apa yang dikerjakannya bisa mencapai tujuan. *Self Efficacy* menjadi keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan demi mencapai hasil tertentu. Keberhasilan suatu organisasi dapat juga dipengaruhi oleh *Locus Of Control* (Pengendalian Diri) dari seorang karyawan yang dianggap sebagai kepercayaan yang dimiliki seorang karyawan bahwa segala sesuatu yang terjadi berada dalam kendali dirinya (Setiawan, 2018:26)

Sebagai organisasi yang didalamnya terdapat seorang karyawan, peningkatan kinerja karyawan akan membawa keberhasilan perusahaan untuk tetap bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil.

Berikut Tabel penilaian sasaran kinerja karyawan Tabungan Bank Negara (BTN) Cabang Kota Tegal dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1
Rentang Nilai Sasaran Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal

Hasil	Nilai	Keterangan
95% s/d tak terhingga	5	Istimewa
75% s/d 95%	4	Sangat Baik
50% s/d 75%	3	Baik
25% s/d 50 %	2	Cukup
<25%	1	Kurang

Sumber : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa unsur- unsur dari penilaian sasaran kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. Rentang nilai sasaran kinerja karyawan terdapat lima unsur diantaranya <95% menunjukkan nilai 5 dengan keterangan istimewa, 75% s/d 95% menunjukkan nilai 4 dengan keterangan sangat Baik, 50% s/d 75% menunjukkan nilai 3 dengan keterangan baik, 25% s/d 50% menunjukkan nilai 2 dengan keterangan cukup, dan <25% menunjukkan nilai 1 dengan keterangan kurang. (Sumber Data :Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal).

Rentang penilaian kinerja karyawan akan dimasukkan ke dalam rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal antara lain yaitu:

Tabel 2
Rekapitulasi Penilaian Sasaran Kinerja Karyawan
Bank BTN Cabang Kota Tegal

No	Komponen Kinerja	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Kriteria Penilaian				
				Istimewa (Orang)	Sangat Baik (Orang)	Baik (Orang)	Cukup (Orang)	Kurang (Orang)
1	Nilai Sasaran Kinerja	2021	43	11	12	19	1	0
2		2022	43	9	14	16	1	3
3		2023	43	7	13	18	3	2

Sumber : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal, 2021 s/d 2023

Berdasarkan Tabel 2 bahwa tingkat penilaian sasaran kinerja karyawan mengalami penurunan dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab, serta penilaian kedisiplinan karyawan. Hasil penilaian sasaran kinerja kategori istimewa tahun 2021 karyawan sebanyak 11, akan tetapi mengalami penurunan pada tahun 2023 sebanyak 7. Penurunan tersebut disebabkan karena terdapat karyawan dianggap kurang efisien dalam menyelesaikan tugas, serta rendahnya kedisiplinan karyawan. Maka dari itu kinerja karyawan dianggap kurang stabil dalam 3 tahun terakhir pada Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

Berikut Tabel penilaian sasaran kinerja karyawan Tabungan Bank Negara (BTN) Cabang Kota Tegal dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3
Standar Nilai Akhlak dan Budaya Kinerja
Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal

Skala Nilai	Arti dan Kriteria
1	Menunjukkan Perilaku yang diharapkan sebanyak < 25% dari kesempatan yang ada.
2	Menunjukkan Perilaku yang diharapkan sebanyak \geq 25% sampai < 50% dari kesempatan yang ada.
3	Menunjukkan Perilaku yang diharapkan sebanyak \geq 50% Sampai < 75% dari kesempatan yang ada.
4	Menunjukkan Perilaku yang diharapkan sebanyak \geq 75% Sampai < 95% dari kesempatan yang ada.
5	Menunjukkan Perilaku yang diharapkan sebanyak \geq 95% dari kesempatan yang ada.

Sumber : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa Standar Nilai Akhlak dan Budaya Kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. Rentang nilai kinerja karyawan terdapat lima arti dan kriteria diantaranya <95% menunjukkan nilai 5, kemudian 75% s/d 95% menunjukkan nilai perilaku 4, lalu 50% s/d 75% menunjukkan nilai 3, 25% s/d 50% menunjukkan nilai 2, dan <25% nilai 1. Kemudian standar penilaian kinerja dapat dimasukkan ke dalam penilaian akhlak dan budaya kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. (Sumber Data :Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal)

Berikut tabel penilaian Rata Rata Nilai Tahunan 2021- 2023 Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal (Sumber Data : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal) .

Tabel 4
Rekapitulasi Rata Rata Nilai Akhlak dan Budaya Kinerja 3 Tahun Terakhir Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN)

No	Komponen Kinerja	Tahun	Unsur Penilaian					
			Amanah	Kompeten	Harmonis	Loyalitas	Adaptif	Kolaboratif
1.	Nilai Akhlak dan Budaya Kinerja	2021	79,91%	78,88%	75,07%	85,09%	79,51%	88,09%
		2022	81,58%	84,67%	77,35%	80,14%	85,63%	88,56%
		2023	80,02%	78,65%	74,84%	80,37%	80,09%	84,14%

Sumber : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal, 2021 s/d 2023

Pada data tabel 4 dapat dilihat hasil rata rata nilai akhlak dan budaya kinerja seluruh karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal mengalami penurunan dilihat dari aspek penilaian amanah, kompeten, harmonis, adaptif, dan kolaboratif selama kurun waktu 3 tahun terakhir. Pada tahun 2021-2023 Penilaian Amanah mengalami penurunan 80,02%. Penilaian kompeten mengalami penurunan menjadi 78,65%. penilaian harmonis juga mengalami penurunan menjadi 74,84%. penilaian Adaptif mengalami penurunan menjadi 80,09%. Serta penilaian kinerja kolaboratif juga mengalami penurunan menjadi 84,14% .

Maka disimpulkan bahwa Fenomena Kinerja Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal pada tabel 2 dan tabel 4 belum stabil dikarenakan terdapat unsur penilaian yang mengalami penurunan dalam waktu 3 tahun

terakhir dari tahun 2021 sampai 2023. (Sumber Data : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal)

Saat ini, Bank Tabungan Negara (BTN) sudah melakukan *Job Rotation* atau perpindahan kerja, upaya ini dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan perancangan rencana strategis dalam meningkatkan kinerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Namun, dengan melakukan itu terkadang hasil kinerja dari penerapannya belum sesuai dengan harapan organisasi. Fenomena Pada Bank Tabungan Negara(BTN) Cabang Kota Tegal yang masih adanya karyawan yang belum cepat beradaptasi dengan pekerjaan yang baru dan tidak bisa menyesuaikan dengan keterampilan ataupun kompetensi yang dimiliki sebelumnya.

Berikut Data Penempatan Rotasi karyawan selama 2021- 2023.

Tabel 5
Data Rotasi Karyawan
Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal

Tahun	Penempatan awal	Jumlah Karyawan	Lama Bekerja	Penempatan baru	Keterangan
2021	Consumer Loan Officer	2	2 Tahun	Loan Service	1 Pegawai Lama dirotasi
	Consumer Loan Service	1	2 Tahun	Consumer Loan Sales	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Internal Control	1	2 Tahun	Accounting Reporting	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Consumer PCM Taskforce	1	1 Tahun 6 bulan	Assistant Commercial RM	1 Pegawai Lama Dirotasi
Total					4 karyawan

2022	Branch Service Unit Head	1	2 tahun 6 bulan	Accounting Control Unit	1 Pegawai Lama dirotasi
	Accounting Control Unit Head	1	3 Tahun	Branch Consumer Lending Unit Head	1 Pegawai Lama dirotasi
	Credit Admin Unit Head	1	2 Tahun	Consumer Loan sales	1 Pegawai Lama dirotasi
	General Support	1	1 tahun 5 Bulan	Human Capital Support	1 pegawai Lama dirotasi
	Transaction Processing Staff	2	2 Tahun	Branch Funding Support	1 Pegawai Lama dirotasi
	Branch Funding Support	1	1 tahun	Transaction Processing Staff	1 Pegawai Lama dirotasi
	Teller Service KCP Brebes	1	6 Bulan	Teller Service KC Tegal	1 Pegawai baru dirotasi
Total					7 Karyawan
2023	Operation Unit Head	1	2 Tahun	Customer Service Supervisor	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Loan Document	1	1 Tahun 6 Bulan	Consumer Loan Officer	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Consumer Loan Officer	2	2 Tahun	Loan Document	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Customer Service Supervisor	1	2 Tahun	Operation Unit Head	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Loan Service KCP Brebes	1	2 Tahun	Consumer Loan Officer KCP Tegal	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Consumer Loan Officer	2	2 Tahun	Loan Service	1 Pegawai Dirotasi
	Teller Staff KCP Slawi	4	6 Bulan	Teller Staff KCP Tegal	2 Pegawai Baru Dirotasi

	Customer Service	5	6 Bulan	Customer Service BTN Move	2 Pegawai Baru Dirotasi
	Customer Service BTN Move	1	6 Bulan	Customer Service	1 Pegawai Baru Dirotasi
Total					11 Karyawan

Sumber : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal, 2021 s/d 2023

Pada tabel 5 dapat dilihat karyawan menempati posisi yang sesuai dengan kompetensi dengan jangka waktu yang cukup lama di bagian lama. Kemudian dilakukan perpindahan ke *Job Desk* Baru, akan tetapi karyawan merasa kurang berpengalaman terhadap tugas dan tanggung jawabnya. sehingga terdapat karyawan yang tidak mampu untuk melakukan pekerjaan tersebut. Dengan adanya permasalahan itu tentu berdampak pada kinerja karyawan yang akan menjadi menurun. (Sumber : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal)

Fenomena lain yang juga peneliti temukan di Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal yaitu mengenai permasalahan mengenai *Locus Of Control* karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal dianggap masih rendah sehingga menyebabkan terdapat karyawan yang kurang berusaha dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan menganggap bahwa yang diberikan dan beberapa karyawan kurang memiliki inisiatif saat menghadapi masalah dalam pekerjaan sehingga mengakibatkan atasan harus bekerja lebih untuk memberikan pengarahan dan bimbingan kepada karyawan tersebut. Selain itu, juga terdapat karyawan yang kurang memiliki pengendalian diri yang baik sehingga tidak mampu mencari solusi atas

permasalahannya dan malah menjadikan beban kerja yang diberikan sebagai penyebab masalah yang dihadapi. Hal ini perlu diwaspadai oleh perusahaan untuk memberikan semangat kepada seluruh karyawan supaya masalah yang terjadi tidak menular ke karyawan lainnya. Sementara permasalahan *Self Efficacy* yang mana masih terdapat karyawan yang merasa bahwa diri mereka tidak memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan, rendahnya kesadaran diri karyawan dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya rasa percaya diri karyawan. Oleh karena itu, efikasi diri atau *Self Efficacy* perlu ditingkatkan. Sebab, karyawan yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan lebih memiliki semangat untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaannya (Sumber : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal).

Berdasarkan teori dan fenomena diatas, diketahui bahwa terdapat permasalahan mengenai *job rotation*, *Locus Of control*, *Self Efficacy* karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan uraian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *Job Rotation* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal ?
2. Apakah terdapat pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal ?
3. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal ?
4. Apakah terdapat pengaruh *Job Rotation, Locus Of Control, dan Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat Pengaruh *Job Rotation* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

3. Untuk Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.
4. Untuk Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh *Job Rotation, Locus Of Control, dan Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal?

D. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

dapat memberikan kontribusi dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dan sebagai sumber belajar dibidang sumber daya manusia dan bahan manajemen lainnya

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan diharapkan dapat membantu perusahaan khususnya para karyawan, dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan dan mengidentifikasi solusi atas masalah- masalah yang muncul atau yang akan di hadapi perusahaan.

- b. Bagi Peneliti dan Pembaca

Manfaat bagi peneliti dan pembaca diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang bagaimana cara meningkatkan sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya pengertian kinerja (*Performance*) dapat diartikan secara beragam. Beberapa para ahli memaknai arti kinerja sebagai hasil suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahami arti kinerja sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. menurut Mangkunegara (2017:67) Menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Baik atau buruknya kinerja dinyatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai harapan atau target. Sementara Menurut Wirawan (2009:5) menjelaskan kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator- indikator suatu perusahaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Tidak hanya itu, Menurut Sinambela (2016 :483) menyimpulkan bahwa “kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.”

Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda, Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Sesuatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*Job Standard*). Untuk menentukan baik atau tidaknya kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan dibandingkan standar kerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang dicapai lebih tinggi dari standar kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya jika hasil kerja yang dicapai dibawah standar kerja, maka kinerjanya rendah (Bangun, 2012:231).

Dari beberapa pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mana secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, tidak hanya itu kinerja juga dapat diukur secara periodik baik dilihat dari segi kualitas ataupun kuantitas, dan merupakan hasil dari berbagai fungsi fungsi dan indikator- indikator suatu perusahaan dalam waktu tertentu.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018:86) beliau menyebutkan bahwa terdapat Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan, Kepribadian, dan Minat Kerja

Kemampuan, Kepribadian, dan Minat Kerja merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. seseorang yang memiliki kepribadian yang baik juga akan dapat meningkatkan minat kerja yang tinggi.

2) Kejelasan dan Penerimaan

Kejelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang diberikan kepadanya.

3) Motivasi

Tingkat Motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Motivasi juga menjadi dorongan seseorang dalam melakukan pekerjaan.

4) Kompetensi

Kompetensi merupakan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai. Semakin banyak keterampilan yang dimiliki seorang

karyawan/ pegawai maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, dan sesuai.

5) Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan. Fasilitas perusahaan menjadi salah satu faktor pendorong yang menunjang kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

6) Budaya Kerja

Budaya Kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan Perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.

8) Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu Aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian kinerja

Menurut Bangun (2012:232) Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja adalah sebagai berikut :

a) Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan

hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*Job Transferring*) pada posisi yang tepat, promosi jabatan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

b) Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

c) Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain: pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia,

penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

d) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

d. Dimensi dan Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) beliau menyebutkan bahwa terdapat dimensi dan indikator kinerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Dimensi Hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 2) Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Disiplin Kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian

- 3) Sifat Pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kepemimpinan
 - b. Kejujuran
 - c. Kreativitas

2. *Job Rotation*

a. *Pengertian Job Rotation*

Pada dasarnya, setiap pekerjaan terdiri dari tugas yang berbeda tergantung isi pekerjaan. Untuk mengatasi kebosanan kerja atas tindakan spesialisasi pekerjaan, para karyawan diharapkan dapat menyelesaikan lebih banyak tugas tugas pada suatu pekerjaan. Rotasi Pekerjaan (*Job Rotation*) adalah perputaran pekerjaan yang dialami seorang pekerja pada satu atau beberapa jenis pekerjaan, sehingga seorang pekerja harus memiliki lebih dari satu pengetahuan dan keterampilan (Bangun, 2012:97). Sementara menurut Afandi (2018:39) menjelaskan Rotasi Pekerjaan merupakan salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinitas yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut oleh perusahaan seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa.

Menurut (Hudiyah & Syaodih, 2022) Rotasi pekerjaan merupakan proses perpindahan yang dilakukan untuk

mengembangkan kemampuan dan menambah wawasan serta pengalaman tenaga kerja dan meminimalisir kebosanan atau kejenuhan terhadap pekerjaan dimana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh seseorang karyawan jelas akan berbeda.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *Job Rotation* (Rotasi Pekerjaan) adalah suatu perpindahan dimana seorang pekerja dipindahkan ke satu atau beberapa jenis pekerjaan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya. Hal ini dapat membantu mengatasi rutinitas berlebihan atau kebosanan dalam pekerjaan, serta memungkinkan pengembangan kemampuan, pengetahuan, serta pengalaman. Rotasi pekerjaan juga dapat membantu mengurangi kejenuhan terhadap suatu pekerjaan.

b. Dimensi dan Indikator *Job Rotation*

Menurut Afandi (2018:46) menyebutkan bahwa terdapat dimensi indikator *Job Rotation* (Rotasi Kerja) antara lain sebagai berikut :

1) Kemampuan Karyawan (*Employee's Ability*)

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya. Kemampuan karyawan dapat dilihat dari kecakapan, kesungguhan, ketepatan waktu.

2) Pengetahuan Karyawan (*Employee's Knowledge*)

Pengetahuan adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta juga dari pengalaman.

3) Kebosanan / Kejenuhan Karyawan (*Employee's Boredom*)

Kejenuhan karyawan merupakan suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dalam bekerja, bekerja terlalu keras dan menganggap semua kebutuhan, dan keinginan sebagai yang kedua.

c. Faktor- Faktor yang mempengaruhi *Job Rotation*

Menurut Afandi (2016:31) menyebutkan bahwa sebelum melakukan rotasi kerja (*Job Rotation*) karyawan maka harus dipertimbangkan beberapa faktor antara lain:

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan unsur pokok bagi setiap karyawan untuk mengubah perilakunya dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan, maka semakin mudah karyawan mengikuti perubahan sesuai dengan tugasnya. Karena itu pengetahuan ditempatkan secara strategis dan sebagai salah satu syarat penting bagi kemajuan perilaku karyawan.

2) Keterampilan

Baik fisik maupun non fisik merupakan kemampuan seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan baru. Keterampilan fisik dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan fisik. Keterampilan non fisik dibutuhkan untuk mendapatkan sesuatu yang sudah jadi.

3) Pendidikan

Salah satu faktor yang membentuk kehidupan manusia adalah pendidikan yang pernah diterimanya, baik di dalam suatu lembaga pendidikan yang sifatnya formal maupun yg sifatnya informal. Semakin tinggi pendidikan yang pernah didapat seseorang, maka juga semakin bertambah pemikiran dan kemampuannya.

4) Kepercayaan

Kepercayaan karyawan menentukan sikapnya dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilannya untuk mengerjakan sesuatu. Dengan kata lain suatu kepercayaan relatif sulit untuk dirubah.

5) Kemampuan

Kemampuan (*Ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seseorang individu pada hakikatnya tersusun dari

dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

6) Lingkungan

Suatu Lingkungan Organisasi mempengaruhi perilaku karyawan. Lingkungan organisasi seperti keteladanan pimpinan dan model kepemimpinan serta masa depan organisasi yang cerah akan berpengaruh pada derajat ilmu dan mutu perubahan perilaku karyawan.

7) Pengalaman Jabatan

Pengalaman jabatan menjadi faktor pertimbangan, apabila terdapat beberapa pertimbangan bagi calon pejabat struktural, maka yang diprioritaskan untuk diangkat dalam jabatan-jabatan struktural tersebut adalah pegawai yang memiliki pengalaman lebih banyak dan memiliki korelasi jabatan dengan jabatan yang akan di isi.

8) Tujuan Perusahaan

Tujuan perusahaan ditentukan oleh kepercayaan kolektif dari pimpinan perusahaan dan ini menciptakan lingkungan tertentu, selain itu tujuan turunan dari visi masa depan dan system nilai perusahaan.

d. Prosedur Rotasi Kerja

Menurut Afandi (2018:45) menyebutkan bahwa prosedur rotasi karyawan, harus memenuhi tiga buah persyaratan sebagai berikut :

- 1) Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia, yang dikembangkan melalui analisis beban kerja dan analisis tenaga kerja.
- 2) Harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja, standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisis jabatan.
- 3) Harus mempunyai pelamar yang ditempatkan dibagian yang kosong, hal ini dapat menggunakan sumber sumber dari perusahaan maupun dari luar perusahaan.

e. Tujuan *Job Rotation* (Rotasi Pekerjaan)

Menurut Afandi (2016:28) menyebutkan bahwa terdapat tujuan *Job Rotation* (Rotasi Pekerjaan) salah satunya adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan karyawan variasi lebih dalam pekerjaannya
Rotasi pekerjaan memindahkan karyawan dari satu bidang pekerjaan khusus ke bidang lainnya. Karyawan dilatih dan diberikan kesempatan untuk melakukan dua pekerjaan atau lebih dalam sistem rotasi. Dengan rotasi pekerjaan ini, dapat

menstimulasi kemauan dan motivasi karyawan bila menyediakan karyawan perspektif yang luas dalam organisasi

3. *Locus Of Control*

a. *Pengertian Locus Of Control*

Schultz and Ellen (2022:432-434) menyatakan bahwa setiap orang memiliki kepribadian yang dapat menentukan suatu kesuksesan dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri. Disaat individu memiliki penilaian terhadap individu lainnya. Maka dapat dikatakan kepribadian merupakan salah satu aset yang berharga bagi setiap individu. Dari penilaian seorang terhadap individu dapat mengakibatkan suatu interaksi. Penilaian setiap individu juga memiliki arti yang berbeda maka dari itu untuk menilai suatu kepribadian seseorang sangatlah sulit, banyak ahli yang melakukan penilaian terhadap seseorang untuk dapat dievaluasi dan menilai kepribadian seseorang.

Menurut Ghufron and S (2010:21-22) *Locus Of Control* merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungan. Selain itu, juga kemampuan untuk mengontrol faktor- faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam sosialisasi, kemampuan untuk mengendalikan perilaku.

Menurut Schultz and Ellen (2022:433) *Locus Of Control* dibagi menjadi 2 yaitu *Locus Of Control* dibagi menjadi 2 yaitu

Locus of control Internal dan *Locus Of Control eksternal*, orang yang memiliki karakteristik kepribadian internal *Locus of control* percaya bahwa reinforcement yang mereka terima berada dibawah kendali perilaku dan atribut mereka sendiri. Mereka dengan karakteristik external locus of control berfikir bahwa orang lain, takdir atau keberuntungan mengendalikan reward yang mereka terima. Dengan kata lain mereka yakin bahwa mereka tidak berdaya menghadapi kekuatan dari luar.

Locus Of Control merupakan konsep persepsi individu terhadap kejadian yang terjadi dalam kehidupan sehari hari. *Locus of control* dapat mengukur sejauh mana seseorang dapat mengatur hubungan antara pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang diperoleh (Sari, 2018).

b. Dimensi dan Indikator *Locus Of Control*

Menurut Rachman (2022:16) terdapat dimensi yang indikator *Locus of control* antara lain:

1) *Locus of control internal*

Orang dengan *Locus of control internal* memiliki tindakan dalam melakukan pekerjaan diantaranya :

- a) Kepercayaan diri
- b) Suka bekerja keras
- c) memiliki usaha yang lebih dalam mengerjakan tugas

d) memiliki usaha dalam mencapai prestasi

e) Memiliki kepuasan diri

2) *Locus of control eksternal*

Orang yang sekedar meunggu nasib dan keberuntungan dari orang lain, sering kali lamban dalam bertindak terhadap pekerjaan yang dilakukan, ini disebabkan adanya yaitu :

a) Kurang suka berusaha

b) Kurang memiliki inisiatif

c) Nasib

d) Keberuntungan

e) Lingkungan

c. Tujuan *Locus of Control*

Menurut Rachman (2022:5) terdapat tujuan yang bisa merubah perilaku organisasi jika berkeinginan untuk memperoleh kesuksesan dalam organisasi bisnis, antara lain yaitu :

a) Memiliki keyakinan yang tinggi dalam pemikiran untuk melakukan tindakan kerja yang positif.

b) Memperbaiki perilaku individu diri dalam organisasi atau khususnya pada lingkungan pendidikan maupun lingkungan kesehatan.

c) Meningkatkan perilaku individu dalam memotivasi untuk tugas guna mendukung tujuan organisasi khususnya internal *Locus of control*.

- d) Merubah tindakan individu orang yang menunggu keberuntungan sebagai eksternal *Locus of control* menjadi inspiratif untuk bertindak lebih maju.
- e) Menghilangkan rasa cemas dalam bertindak untuk meraih prestasi dalam organisasi maupun lingkungan.
- f) Lebih bersikap operatif yang berorientasi dalam pencapaian tujuan organisasi.
- g) Antara internal dan eksternal *Locus of control* bisa menguatkan untuk memenuhi kesuksesan individu diri dalam meningkatkan pengalaman.

4. *Self Efficacy*

a. *Pengertian Self Efficacy*

Efektivitas diri dikenal sebagai “teori kognitif sosial” atau “teori pembelajaran sosial” semakin tinggi efektivitas seseorang, semakin tinggi rasa percaya diri yang dimiliki dalam kemampuannya untuk berhasil dalam suatu tugas. Jadi, dalam situasi- situasi sulit, seorang individu yang memiliki efektivitas diri rendah cenderung mengurangi usaha mereka atau menyerah, sementara individu dengan aktivitas diri tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengalahkan tantangan (Sudiro, 2018:32).

Menurut Ghufroon and S (2010:75) mengatakan bahwa efikasi diri pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa suatu keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana

individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efikasi tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tetapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang ia miliki seberapa pun besarnya. Efikasi diri juga menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan, dan sering penuh dengan penekanan.

Menurut Fattah (2017:54) menyatakan bahwa, Efikasi diri (*Self Efficacy*) merupakan bagian dari sikap kepribadian, yaitu kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerjanya. Sementara Menurut Setiawan (2018:26) menyimpulkan “*Self Efficacy* merupakan penilaian keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk mengatur dan melaksanakan rencana tindakan yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan”.

Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana suatu pekerjaan harus didasari dengan percaya diri serta keyakinan diri individu terhadap kemampuan yang dimiliki

untuk dapat menyelesaikan pekerjaan ataupun tugas yang ada didalam perusahaan, sehingga dengan efikasi yang tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

b. Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Menurut Setiawan (2018:29) menyebutkan bahwa terdapat Dimensi *Self Efficacy* antara lain:

1) Dimensi Tingkat (Level)

Dimensi Tingkat adalah dimensi yang berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas. Hal ini disesuaikan dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan bagi masing- masing tingkat. Persepsi setiap individu berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Apabila sedikit rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas, maka tugas tersebut mudah dilakukan. Orang yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung memilih mengerjakan tugas- tugas yang sifatnya sulit dibandingkan yang sifatnya mudah. Adapun Indikator *Self Efficacy* antara lain:

- a) Kesulitan Kerja
- b) Kemampuan menyelesaikan Tugas Sulit

2) Dimensi Umum (*Generality*)

Generality menjelaskan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas- tugas tertentu dengan tuntas dan baik. Setiap individu memiliki keyakinan yang berbeda- beda dengan

tugas -tugas yang berbeda pula. Tugas tugas yang dilakukan bisa berbeda beda dan tergantung dari persamaan derajat aktivitas, kemampuan yang diekspresikan dalam hal tingkah laku, pemikiran dan emosi, kualitas dari situasi yang ditampilkan individu dalam tingkah laku secara langsung ketika menyelesaikan tugas. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki maka semakin tinggi *self efficacy* yang ada. Adapun Indikator *Self Efficacy* antara lain:

- a) Kuatnya Keyakinan
- b) Kemampuan yang dimiliki

3) Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Strength merupakan kuatnya keyakinan seseorang yang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap *self efficacy* yang diyakini seseorang. Adapun Indikator *Self Efficacy* antara Lain :

- a) Kemampuan menyelesaikan tugas dalam situasi tertentu

c. Faktor- Faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Setiawan (2018:28) Faktor- faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy* antara lain:

a) Penguasaan Pengalaman

Penguasaan pengalaman merupakan sumber yang paling berpengaruh dari *self efficacy*, pengalaman sukses menimbulkan harapan keberhasilan yang dikerjakan atau dilakukan oleh seseorang, kegagalan cenderung memicu menurunkan keyakinan kemampuan yang dimilikinya.

b) Permodelan Sosial

Permodelan Sosial memiliki efek pada efikasi diri, permodelan sosial merupakan kondisi dimana terjadi ketika mengamati prestasi orang lain dengan kompetensi yang sama, namun menurun bila melihat kegagalan yang serupa pula.

c) Persuasi sosial

Self efficacy dapat juga diperoleh atau melemah melalui persuasi sosial, persuasi dari orang lain dapat menaikkan atau menurunkan *self efficacy*. Kondisi pertama adalah bahwa seseorang harus percaya nasihat. Nasihat atau kritik dari sumber yang dapat dipercaya memiliki kekuatan yang ampuh daripada orang noncredible.

d) Keadaan Fisik dan Emosi

Sumber akhir keberhasilan adalah keadaan fisiologis dan emosional seseorang. Emosi yang kuat biasanya menurunkan kinerja, ketika orang mengalami rasa takut yang intens, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi cenderung memiliki harapan keberhasilan yang lebih rendah.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan sebagai acuan. Maka peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Hasil Penelitian Aulia Rohali Ramadhan dan Taufik Rahman (2021) tentang “Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Tanjung Tabalong”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Tanjung Tabalong. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Data yang diperoleh dari penyebaran Kuisisioner sebanyak 32 Responden dengan populasi 79 Karyawan. Teknik Analisis Data yang digunakan untuk menguji Hipotesis ini adalah *Analysis* (GSCA) dengan Teknik Pengumpulan Data menggunakan Angket. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Tanjung Tabalong.
2. Hasil Penelitian Dewi Hudiyah dan Erliany Syaodih (2022) tentang “Pengaruh Rotasi Kerja dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur ada tidaknya pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang, Untuk Mengukur Ada Tidaknya Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang, dan untuk mengukur ada tidaknya

Pengaruh Rotasi Kerja dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang sebanyak 300, kemudian Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 33 Responden. Teknik Analisis Data yang digunakan untuk menguji Hipotesis ini adalah Pengujian Reliabilitas, Validitas, dan Uji Asumsi Klasik (Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Normalitas). Pengujian Hipotesis dengan menggunakan Uji t dan Uji F. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan antara rotasi terhadap kinerja karyawan di PT. Onamba Indonesia Karawang, Mutasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan antara Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Onamba Indonesia Karawang, dan Rotasi Kerja Mutasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan antara Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hasil Penelitian Senen (2021) tentang “Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh secara Simultan antara Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi,

dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner sebanyak 56 Responden yang juga sebagai Populasi Penelitian. Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linier berganda, dengan tahapan uji asumsi klasik (normalitas data, multikolinearitas dan heteroskedastisitas), koefisien determinasi, analisis koefisien regresi linier berganda dan uji signifikan (t dan F). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel rotasi kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil Penelitian Mulka Yahya Nasution, Wirda Novarika AK, Dan Siti Rahmah Sibuea (2022) tentang “Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Citra Kencana Industri”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Rotasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi Citra Kencana Industri dengan jumlah 150 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 42 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah yaitu teknik sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistik melalui uji test SPSS.

Hasil penelitian uji-t bahwa variabel rotasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

5. Hasil Penelitian Kosasih dan Handayani (2023) tentang “Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa”. Penelitian ini bertujuan menganalisis dan mengetahui pengaruh *Job Insecurity* pada Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa, Flores NTT, Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa, Flores NTT, Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Self Efficacy* pada Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa, Flores NTT, dan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja, *Self Efficacy* pada Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa, Flores NTT. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner sebanyak 44 Responden yang juga sebagai Populasi Penelitian. Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Uji t dan Uji F dipakai dalam pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memberi pengaruh negative pada Kinerja karyawan, Stres kerja tidak pada pengaruh pada kinerja karyawan, dan *Self Efficacy* memberi pengaruh pada kinerja karyawan, Hasil Uji F memperlihatkan

Job Insecurity, Stres Kerja dan *Self Efficacy* secara bersamaan memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

6. Hasil Penelitian Desi Permata Sari (2018) tentang “Pengaruh *Locus Of Control*, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat ”. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan Pengaruh *Locus Of Control*, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat, Bagaimanakah Pengaruh *Locus Of Control* secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat, Bagaimanakah Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat, Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner sebanyak 60 Responden dengan populasi sebanyak 67 Orang. Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisi regresi linear berganda. Hasil penelitian didapatkan bahwa *Locus Of Control*, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat, secara parsial *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari, secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari, secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari.

7. Hasil Penelitian Yusnaena, Salmi Hayati (2018) tentang “Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif Explanatori. Metode pengambilan Sampel menggunakan metode incidental . Data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner sebanyak 97 Orang Responden yang juga sebagai Populasi Penelitian. Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisi regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control Internal* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Locus Of Control Eksternal* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Locus Of Control internal* dan *Locus of Control Eksternal* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8. Hasil Penelitian Ikhsan Agusniwar, Nazir Azis, Nurdasila Darsono (2017) tentang “Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Meulaboh”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompleksitas Tugas dan *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia

Cabang Meulaboh. Metode Pengambilan Sampel menggunakan Metode sensus . Data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner sebanyak 153 sampel. Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Dari Hasil Penelitian diperoleh bahwa terdapat Kompleksitas tugas dan *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Meulaboh. Kompleksitas Tugas dan *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi PT. Bank BRI Cabang Meulaboh. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi PT. Bank BRI Cabang Meulaboh. Kompleksitas tugas dan *Locus Of Control* melalui kinerja karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank BRI Cabang Meulaboh.

9. Hasil Penelitian Widyastuti Cahyaningrum, dan Robert Heru Prabowo (2020) tentang “Pengaruh Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Tarakan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bank Mandiri Tarakan. Teknik Pengambilan Sampel Menggunakan Sampel Jenuh Dengan menggunakan 100 Responden, Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dengan alat kuisisioner. Penelitian ini menggunakan uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis berganda dan Uji Hipotesis (Uji t). Dari Hasil Penelitian diperoleh bahwa Pengembangan karir berpengaruh

positif terhadap kinerja, sedangkan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

10. Hasil Penelitian Rizal, Abd Azis Muthalib, Dan David C.E Lisapaly (2024) tentang “Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe “. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe, untuk mengetahui dan Menganalisa Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe, untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 32 Orang, Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS. Dari Hasil Penelitian diperoleh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Secara bersama- sama (Simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ,*Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *Locus Of Control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Berikut ini adalah Tabel Penelitian Terdahulu :

Tabel 6
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	(Ramadhan & Rahman, 2021)	Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Tanjung Tabalong	Persamaan Penelitian saya dengan penelitian Aulia Rohali Ramadhan, dan Taufik Rahman adalah terdapat variabel independent yang sama yaitu Rotasi Kerja dan Variabel Y Kinerja Karyawan	Perbedaan Penelitian saya dengan penelitian Aulia Rohali Ramadhan, dan Taufik Rahman Adalah Objek Penelitian yang berbeda serta terdapat perbedaan Teknik Analisis Data Penelitian terdahulu menggunakan CGSA.
2.	(Hudiyah & Syaodih, 2022)	Pengaruh Rotasi Kerja dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang	Persamaan Penelitian saya dengan Dewi Hudiyah dan Erliany Syaodih adalah Terdapat variabel Independent yang sama yaitu Rotasi Kerja serta variabel dependent Kinerja Karyawan.	Perbedaan Penelitian saya dengan Dewi Hudiyah dan Erliany Syaodih adalah Variabel independent. Penelitian saya menggunakan Variabel Locus Of Control dan <i>Self Efficacy</i> .
3.	Senen (2021)	Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan	Persamaan Penelitian saya dengan Senen adalah Terdapat	Perbedaan Penelitian saya dengan Senen adalah Variabel

		Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya	variabel Independent yang sama yaitu Rotasi Kerja serta variabel dependent Kinerja Karyawan.	independen. Penelitian saya menggunakan Variabel <i>Locus Of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> .
4.	Yahya Nasution, Novarika and Rahmah Sibuea (2022)	Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Citra Kencana Industri	Persamaan Penelitian saya dengan Mulka Yahya Nasution, Wirda Novarika AK, dan Siti Rahmah adalah Terdapat variabel Independent yang sama yaitu <i>Job Rotation</i> serta variabel dependent Kinerja Karyawan.	Perbedaan Penelitian saya dengan Mulka Yahya Nasution, Wirda Novarika AK, dan Siti Rahmah adalah Variabel independen. Penelitian saya menggunakan Variabel <i>Locus Of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> .
5.	Kosasih and Handayani (2023)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja, dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa	Persamaan Penelitian saya dengan Kosasih dan Handayani adalah Terdapat variabel Independent yang sama yaitu <i>Self Efficacy</i> serta variabel dependent Kinerja Karyawan.	Perbedaan Penelitian saya dengan Kosasih dan Handayani adalah Variabel independen. Penelitian saya menggunakan Variabel <i>Job Rotasi</i> dan <i>Locus Of Control</i> .
6.	Desi Permata Sari (2018)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang	Persamaan Penelitian saya dengan Desi Permata Sari adalah Terdapat variabel Independent yang sama yaitu <i>Locus</i>	Perbedaan Penelitian saya dengan Desi Pemata Sari adalah Variabel independen. Penelitian saya menggunakan

		Simpang Empat Pasaman Barat	<i>Of Control</i> serta variabel dependent Kinerja Karyawan.	Variabel <i>Job Rotation</i> dan <i>Self Efficacy</i> .
7.	Yusnaena (2018)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang	Persamaan Penelitian saya dengan Yusnaena terdapat variabel Independent yang sama yaitu <i>Locus Of Control</i> serta variabel dependent kinerja karyawan.	Perbedaan Penelitian saya dengan Yusnaena adalah objek penelitian yang berbeda.
8.	Ikhsan Agusniwar <i>et al.</i> (2017)	Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Meulaboh	Persamaan Penelitian saya dengan Ikhsan Agusniwar, Prof Dr. Nazir Azis, SE, MBA, Dr. Nurdasila Darsono, SE, MM terdapat variabel Independent yang sama yaitu <i>Locus Of Control</i> serta variabel dependent kinerja karyawan.	Perbedaan Penelitian saya dengan Ikhsan Agusniwar, Prof Dr. Nazir Azis, SE, MBA, Dr. Nurdasila Darsono, SE, MM adalah Variabel independen. Penelitian saya menggunakan Variabel <i>Job Rotasi</i> dan <i>Self Efficacy</i> .
9.	Widyastuti Cahyaningrum and Prabowo (2020)	Pengaruh Pengembangan Karir dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Tarakan	Persamaan Penelitian saya dengan Widyastuti Cahyaningrum, Robert Heru Prabowo terdapat variabel Independent yang sama yaitu <i>Self Efficacy</i> serta variabel dependent kinerja.	Perbedaan Penelitian saya dengan Widyastuti Cahyaningrum, dan Robert Heru Prabowo adalah Variabel independen. Penelitian saya menggunakan <i>Job Rotasi</i> dan <i>Locus Of Control</i> .

10.	(Rizal, Abd Azis Muthalib, 2024)(Destari & Suwandi, 2023)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe	Terdapat Persamaan Penelitian saya dengan Rizal, Abd Azis Muthalib, Dan David C.E Lisapaly terdapat variabel Independent sama antara lain <i>Locus Of Control</i> Dan <i>Self Efficacy</i> serta variabel dependent Kinerja	Terdapat Perbedaan Penelitian saya dengan Rizal, Abd Azis Muthalib, Dan David C.E Lisapaly adalah Variabel independen. Penelitian saya menggunakan <i>Job Rotasi</i>
-----	---	--	---	--

Sumber: Data Olah 2023

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Berdasarkan Kerangka teoritis dan penelitian terdahulu dapat dilakukan untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen yang terdiri dari variabel *Job Rotation* (X1), *Locus Of Control* (X2), *Self Efficacy* (X3), dan Variabel Dependen yaitu Kinerja (Y). Menurut Sugiyono (2013:60) menyimpulkan “Kerangka berfikir adalah suatu model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori tersebut berhubungan dengan segala macam faktor yang telah atau sudah diidentifikasi yakni menyatakan bahwa seorang peneliti itu harus menguasai teori- teori ilmiah yakni sebagai dasar bagi argumentasi didalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis”.

1. Pengaruh *Job Rotation* Terhadap Kinerja Karyawan

Rotasi pekerjaan sudah banyak digunakan oleh banyak perusahaan sebagai sarana meningkatkan kelenturan dan mencegah pemutusan hubungan kerja . kekuatan rotasi pekerjaan adalah mampu

mengurangi kebosanan. Menurut Afandi (2018:39) mendefinisikan bahwa Rotasi Pekerjaan Adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Organisasi menggunakan rotasi pekerjaan sebagai sarana untuk mewujudkan *High Performance* atau kinerja yang tinggi. Perusahaan juga menyatakan bahwa rotasi pekerjaan adalah pergeseran pekerjaan antar pegawai dalam organisasi. Pergeseran ini dilakukan secara permanen.

Penelitian yang dilakukan oleh Senen (2021) tentang Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,444) > t_{tabel} (1,674)$ Hal ini membuktikan bahwa semakin baiknya rotasi kerja yang dilakukan perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Locus Of Control memegang fungsi kendali dalam peran individu serta menjadi faktor yang berpengaruh dalam perusahaan, karyawan yang terlalu berambisi ingin memiliki peran penting dalam kemajuan perusahaan. Tidak hanya itu hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) tentang Pengaruh *Locus Of Control*, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang (2018) menunjukkan

bahwa *Locus Of Control* Memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,764 >$ nilai $t_{tabel} 1,672$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pernyataan itu dapat diartikan, secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *Locus of Control* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

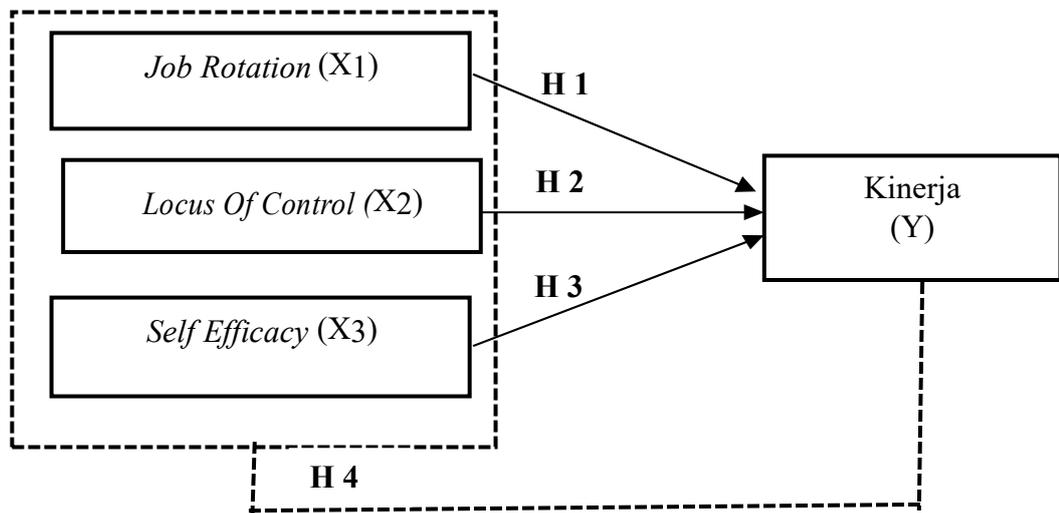
3. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan unjuk kerja karyawan dalam melaksanakan keseluruhan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Pekerjaan tersebut biasanya berdasarkan keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan termasuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Apabila seorang karyawan memiliki rasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, tentu saja hasilnya akan baik dan sesuai dengan yang ditugaskan oleh atasannya.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Fattah (2017: 80) bahwa *Self Efficacy* merupakan bagian dari sikap kepribadian (*Personality*), yaitu berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Individu dengan tingkat efikasi tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerjanya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kosasih and Handayani (2023) tentang Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Bajawa (2023) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* Memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan “Terbukti”. dengan nilai $t_{hitung} 0,4952 >$ nilai $t_{tabel} 0,2021$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Sehingga H_0 Mengalami Penolakan dan H_a diterima. Pernyataan itu dapat diartikan bahwa ditemukan pengaruh *Self Efficacy* pada Kinerja Karyawan secara signifikan.

Maka berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan diatas mengenai pengaruh antar variabel, dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran konseptual sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Konseptual

Keterangan :

- > : Garis Parsial
- - - - -> : Garis Simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan Teori dan hasil kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hasil jawaban sementara terhadap masalah penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Terdapat Pengaruh *Job Rotation* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

H2 : Terdapat Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

H3 : Terdapat Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

H4 : Terdapat Pengaruh *Job Rotation, Locus Of Control, Dan Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018:20) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data yang berbentuk angka atau bilangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer . Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber data pertama (Suliyanto, 2018:156).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suliyanto (2018:181) Populasi merupakan keseluruhan objek yang hendak diteliti karakteristiknya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 43 karyawan.

Tabel 7
Populasi Bank Tabungan Negara (BTN)
Cabang Kota Tegal

No	Bagian	Jumlah
1.	Deputy Branch Manager	2
2.	Sub Branch Head	2
2.	Funding & Service Unit	6
4.	Consumer Lending Unit	8

5.	Small Medium Enterprise &Credit Program Unit	5
6.	Operation Unit Head	1
7.	Branch Collection Unit	1
8.	General Support	1
9.	Loan Document	1
10.	Transaction Processing staff	2
11.	Field Collector Team Leader	1
12.	Skip Tracer Coordinator	1
13.	Customer Service	6
14.	Teller	6
TOTAL		43

Sumber : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:85).

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

a. Kinerja

Menurut Bangun (2012: 231) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*).

b. *Job Rotation* (X1)

Menurut Afandi (2016:26) Rotasi Pekerjaan ialah salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinitas yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut oleh perusahaan seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa.

c. *Locus Of Control* (X2)

Menurut Ghufroon & S (2010: 21-22) *Locus Of Control* merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungan. Selain itu, juga kemampuan untuk mengontrol faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam sosialisasi, kemampuan untuk mengendalikan perilaku.

d. *Self Efficacy* (X3)

Menurut Setiawan (2018:26) menyatakan bahwa *Self Efficacy* merupakan penilaian keyakinan seseorang akan kemampuan yang

dimilikinya untuk mengatur dan melaksanakan rencana tindakan yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan

2. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Suliyanto, 2018:47). Berikut adalah operasionalisasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 8
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala	Sumber
Kinerja (Y)	Hasil Kerja	Kuantitas Hasil Kerja	1	<i>Likert</i>	Afandi (2018:89)
		Kualitas Hasil Kerja	2		
		Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas	3	SS : 5	
	Perilaku Kerja	Disiplin Kerja	4	S : 4	
		Inisiatif	5	N : 3	
		Ketelitian	6	TS : 2	
	Sifat Pribadi	Kepemimpinan	7	STS: 1	
		Kejujuran	8		
		Kreativitas	9, 10		

<i>Job Rotation (X1)</i>	Kemampuan Karyawan	Kecakapan	1	<i>Likert</i>	Afandi (2018:46)
		Kesungguhan	2		
		Ketepatan Waktu	3	SS : 5	
	Pengetahuan Karyawan	Pengalaman	4	S : 4	
		Kemampuan karyawan	5,6	N : 3	
	Kejenuhan/ Kebosanan Karyawan	Bekerja terlalu Intens	7	TS : 2	
		Berdedikasi dalam bekerja	8	STS: 1	
		Bekerja terlalu keras	9, 10		
	<i>Locus Of Control (X2)</i>	<i>Locus Of Control Internal</i>	Kepercayaan Diri	1	
Suka bekerja Keras			2		
Memiliki usaha yang lebih dalam mengerjakan tugas			3	SS : 5	
Memiliki usaha untuk mencapai prestasi			4	S : 4	
Memiliki kepuasan diri			5	N : 3	
<i>Locus Of Control Eksternal</i>		Kurang suka berusaha	6	TS : 2	
		Kurang memiliki Inisiatif	7	STS: 1	
		Nasib	8		
		Keberuntungan	9		
		Lingkungan	10		

<i>Self Efficacy</i> (X3)	Dimensi Tingkat (Level)	Kesulitan Kerja	1,2	<i>Likert</i>	Setiawan (2018:29)
		Kemampuan menyelesaikan tugas Akhir	3,4	SS : 5 S : 4	
	Dimensi Umum (<i>Generality</i>)	Kuatnya Keyakinan	5,6	N : 3	
		Kemampuan yang dimiliki	7,8	TS : 2	
	Dimensi Kekuatan (<i>Strenght</i>)	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas dalam situasi tertentu	9,10	STS: 1	

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:142). Untuk memperoleh data yang diperlukan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2022:92). Tanggapan responden dibagi menjadi 5 kategori

penilaian, dengan masing-masing pertanyaan diberi skor pada skala 1 sampai 5.

Penjelasan jawaban sebagai berikut:

Tabel 9
Skala *Likert*

Skala	Jenis Jawaban	Bobot
SS	Sangat Setuju (SS)	5
S	Setuju (TS)	4
N	Netral (N)	3
TS	Tidsk Setuju (TS)	2
STS	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden (Suliyanto, 2018:164).

3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra, sehingga tidak hanya dengan pengamatan menggunakan mata saja . mendengarkan, mencium, mengecap meraba termasuk salah satu bentuk dari observasi (Suliyanto, 2018:166).

E. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2018:233) validitas instrumen adalah tingkat ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrument penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat.

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n(\sum xy) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = Jumlah Sampel

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah dari Kuadrat nilai variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai variabel y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan para responden diluar sampel penelitian yaitu 30 karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} untuk *degree of freedom* ($df = n-2$) = $30-2 = 28$ dan tingkat signifikan 0,05 adalah 0,361. Penilaian kevalidan masing masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected items total*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,361$ sebaliknya $r_{hitung} < 0,361$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2018:254) Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (aspek yang diukur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan. Jika hasil perbedaan tersebut sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya (dikatakan tidak reliabel).

Untuk mengukur uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's*

Alpha yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varien Butir

k = Jumlah Pertanyaan

σ_t^2 = Varian Total

Kriteria keputusan uji reliabilitas yaitu :

Jika $r_{11} > 0,60$ maka instrumen bersifat reliabel

Jika $r_{11} \geq 0,60$ maka instrumen bersifat tidak reliabel

F. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dan analisis deskriptif bertujuan agar data mentah lebih mudah dipahami. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Metode Suksesif Interval (*Metode Of Successive Interval / MSI*)

Dalam penelitian ini, data ditransformasikan dari hasil ordinal ke internal dengan memakai Metode Suksesif Interval (MSI). Menurut Sugiyono, (2013:25) berikut prosedur untuk mengubah data skala ordinal menjadi interval yaitu :

- a. Perhatikan baik-baik setiap item pada kuesioner yang dibagikan dan telah ditanggapi oleh responden.
- b. Pada setiap butir, diidentifikasi sejumlah individu yang memperoleh skor 1,2,3,4,5 dan dikatakan ada pada frekuensi.
- c. Proporsi dihitung dengan dibagikannya setiap frekuensi atas jumlah responden.
- d. Nilai proporsi kumulatif dihitung menggunakan cara menjumlah nilai proporsi untuk setiap kolom skor secara berurutan.
- e. Hitung nilai Z yang dihasilkan atas setiap persentase kumulatif yang di dapat atas dasar memakai tabel distribusi normal.
- f. Dengan menggunakan tabel densitas, hitung nilai tinggi densitas untuk setiap Z.
- g. Gunakan rumus untuk menentukan nilai skala:

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk mengetahui apakah model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas memiliki tujuan untuk memastikan apakah variabel residual model regresi memperoleh distribusi normal. Uji-t dan Uji-F dikenal untuk memperkirakan residual yang terdistribusi normal. Jika asumsi yang

dipaparkan tidak dipatuhi, maka uji statistik untuk ukuran sampel kecil akan salah. Ada dua cara untuk menentukan apakah residu terdistribusi secara teratur yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam model regresi ini. Model regresi yang baik seharusnya tidak dilakukannya korelasi antar hubungan variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel itu tidak sesuai ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas yang nilai dari korelasi antar sesama variabel bebas adalah 0 (nol). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) ≥ 10 .

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas dikembangkan agar dapat melihat apakah residual pada model regresi mempunyai varians yang tidak sama dari satu observasi ke observasi berikutnya. Homoskedastisitas didefinisikan sebagai adanya variasi residual dari satu pengamatan terhadap pengamatan berikutnya, sedangkan heteroskedastisitas didefinisikan sebagai tidak adanya varians residual.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:248) berpendapat bahwa “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat”. Hasil dari analisis regresi linier berganda akan menguji seberapa besar pengaruh *Job Rotation*, *Locus Of Control*, *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan. Berikut ini merupakan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

X_1 = *Job Rotation*

X_2 = *Locus Of Control*

X_3 = *Self Efficacy*

e = Error (Variabel pengganggu)

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independent terhadap variabel dependent. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan :

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dipergunakan agar dapat memahami seberapa penting tiap-tiap variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen Ghazali (2018:98). Jika nilai t hitung memiliki tingkat signifikansi 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini uji-t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Job Rotation* (X1), *Locus Of Control* (X2) dan *Self Efficacy* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah :

1) Menentukan Formulasi H0 dan H1

a. Formulasi Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Job Rotation* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan *Job Rotation* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

b. Formulasi Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ artinya Terdapat pengaruh yang signifikan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

c. Formulasi Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

2) Taraf Signifikan

Untuk menguji taraf signifikan dari koefisien yang diperoleh, maka akan menggunakan uji t dua pihak dengan tingkat signifikan sebesar 95% ($\alpha = 0.05$).

3) Kriteria Pengujian

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apabila $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4) Menghitung Nilai t_{hitung}

Syarat untuk menguji nilai signifikan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$s_{b_1} = \frac{S_{X_1.X_2}}{\sqrt{[\sum x_1^2 - n \cdot \bar{x}_1^2][1 - (r_{x_1.x_2})^2]}}$$

$$s_{b_2} = \frac{S_{X_1.X_2}}{\sqrt{[\sum x_1^1 - n \cdot \bar{x}_1^2][1 - (r_{x_1.x_2})^2]}}$$

Menentukan nilai deviasi standar dengan rumus :

$$S_{yx} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \cdot \sum Y - b \cdot \sum X}{n-2}}$$

Menentukan nilai t_{hitung} dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{s_{\beta_i}}$$

Keterangan :

t = Besarnya t_{hitung}

β_i = Koefisien regresi variabel

s_{β_i} = Standar eror variabel

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F Pada Dasarnya digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh Variabel Independent Secara bersama- sama terhadap Variabel Dependen. Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi Pengaruh *Job Rotation*, *Locus Of*

Control, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. Langkah Langkah Pengujian Antara Lain :

1. Formulasi Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

$H_a : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

2. Level Signifikansi

Untuk Menguji taraf signifikansi dari koefisien korelasi yang didapat, maka akan menggunakan uji F Menggunakan tingkat signifikansi sebesar 95% ($\alpha = 5\%$).

3. Kriteria Pengujian Hipotesis

Jika Nilai F hitung $>5\%$ H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika Nilai F hitung $<5\%$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Menghitung Nilai F_{hitung}

Rumus F_{hitung} dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\frac{JK_{Reg} / K}{JK_{Res}(n - k - 1)}$$

Keterangan :

JK_{Reg} = Jumlah Kuadrat Regresi

JK_{Res} = Jumlah Kuadrat Residual

k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel

Dimana :

$$JK_{Reg} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y$$

$$JK_{Res} = \sum Y^2 - JK_{(Reg)}$$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel independen (*Job Rotation, Locus Of Control, dan Self Efficacy*) akan diikuti oleh variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai Square (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2018:79).

Koefisien determinasi menggunakan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

