



**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KINERJA UMKM MAKANAN DAN MINUMAN DI KELURAHAN
RANDUGUNTING KOTA TEGAL**

SKRIPSI

Oleh:

Bangkit Wahyu Dwi Pangestu

NPM: 4118500156

Diajukan Kepada:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2022



**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KINERJA UMKM MAKANAN DAN MINUMAN DI KELURAHAN
RANDUGUNTING KOTA TEGAL**

SKRIPSI

Disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh derajat strata satu (S-1)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti

Tegal

Oleh:

Bangkit Wahyu Dwi Pangestu

NPM: 4118500156

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal**

2022



**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KINERJA UMKM MAKANAN DAN MINUMAN DI KELURAHAN
RANDUGUNTING KOTA TEGAL**

SKRIPSI

Oleh:

Bangkit Wahyu Dwi Pangestu

NPM: 4118500156

Disetujui Untuk Skripsi

Tanggal: 24 Juni 2023

Pembimbing I

Setyowati Subroto, S.E., M.Si
NIDN. 0009057801

Pembimbing II

Mei Rani Amalia SE, MM
NIDN. 0604058201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal



Dr. Dienov S.E., M.M., A.K. CA.
NIDN. 0628117502

Pengesahan Skripsi

Nama : Bangkit Wahyu Dwi Pangestu
NPM : 4118500156
Judul : Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap
Kinerja UMKM Makanan dan Minuman di Kelurahan
Randugunting Kota Tegal

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

Hari : Sabtu
Tanggal : 24 Juni 2023

Ketua Penguji



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

Penguji I

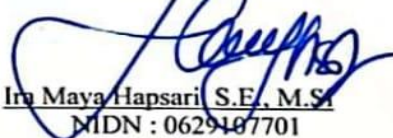

Dr. Ahmad Hanfan, S.E., M.M.
NIDN : 0608077201

Penguji II



Setyowati Subroto, M.Si.
NIDN : 0602036802

Penguji III



Iru Maya Hapsari, S.E., M.Si.
NIDN : 0629187701

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis





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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

- ❖ Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri (Ar-Ra'd : 11)

Persembahan:

Dengan mengucap puji syukur Alhamdulillah, kupersembahkan skripsiku untuk:

- ❖ Allah SWT Sang Pencipta Alam Semesta Beserta Isinya. Terima kasih atas rahmat, karunia, hidayah, anugerah, kesehatan serta kesempurnaan yang telah Engkau berikan kepada kami.
- ❖ Orang Tuaku yang telah banyak memberikan motivasi kepadaku untuk berjuang terus meraih cita-cita. Terima kasih atas kesabaran, pengorbanan dan keikhlasan dalam mengantarkan hingga akhir almamaterku.
- ❖ Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal yang menjadi kebanggaanku.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Bangkit Wahyu Dwi Pangestu

NPM : 4118500156

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja UMKM Makanan dan Minuman di Kelurahan Randugunting Kota Tegal”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan /atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, November 2022

Yang Menyatakan,



Bangkit Wahyu Dwi P

ABSTRAK

Bangkit Wahyu Dwi P, Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja UMKM Makanan dan Minuman Di Kelurahan Randugunting Kota Tegal. Skripsi: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal 2022.

Pengembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) menjadi salah satu pembangunan ekonomi. Aspek sumber daya manusia ini menjadi penting karena salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja UMKM. Kinerja pelaku UMKM akan baik jika bila mempunyai keahlian dan kepercayaan terhadap diri sendiri, adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja UMKM makanan dan minuman di Kelurahan Randugunting Kota Tegal, untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja kinerja UMKM makanan dan minuman di Kelurahan Randugunting Kota Tegal dan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja UMKM makanan dan minuman di Kelurahan Randugunting Kota Tegal.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah 88 pelaku UMKM. Penentuan sampel penelitian ini di lakukan dengan teknik *random sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah metode susksesive interval, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji persial dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian dengan analisis regresi linier berganda. *Self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja UMKM dengan tingkat signifikansi 0,000. *Self efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja UMKM dengan tingkat signifikansi 0,000 artinya hipotesis diterima dan *locus of control* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja UMKM dengan tingkat signifikansi 0,001 artinya hipotesis diterima.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja UMKM makanan dan minuman di Kelurahan Randugunting Kota Tegal, *locus of control* berpengaruh terhadap terhadap kinerja UMKM makanan dan minuman di Kelurahan Randugunting Kota Tegal.

Kata Kunci: Kinerja UMKM, *Self Efficacy*, *Locus of Control*

ABSTRACT

Bangkit Wahyu Dwi P, *The Influence of Self Efficacy and Locus of Control on the Performance of Food and Beverage MSMEs in Randugunting Village, Tegal City. Thesis: Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Pancasakti University, Tegal 2022.*

The development of micro, small and medium enterprises (MSMEs) is one of the economic developments. This aspect of human resources is important because it is one of the determining factors for the success of MSME performance. The performance of MSME actors will be good if they have the expertise and confidence in themselves, while the purpose of the research is to determine the effect of self-efficacy on the performance of food and beverage MSMEs in the Randugunting sub-district, Tegal city, to determine the effect of Locus of Control on the performance of food and beverage MSMEs. in the Randugunting sub-district, Tegal city and to determine the effect of self-efficacy and Locus of Control on the performance of food and beverage SMEs in the Randugunting sub-district, Tegal city.

This study uses a quantitative approach. The types of data and data sources used in this study are primary data and secondary data. The population in this study were 88 SMEs. The determination of the research sample was carried out by using random sampling technique. The analytical method used is the successive interval method, multiple linear regression analysis, classical assumption test, partial test and the coefficient of determination.

The results of research with multiple linear regression analysis. Self-efficacy and Locus of Control have a simultaneous effect on employee performance with a significance level of 0.000. Self Efficacy has a partial effect on employee performance with a significance level of 0.000 meaning that the hypothesis is accepted and Locus of Control has a partial effect on employee performance with a significance level of 0.001 meaning the hypothesis is accepted.

The conclusion of this study is that self-efficacy influences the performance of food and beverage SMEs in the Randugunting sub-district, Tegal city, Locus of Control affects the performance of food and beverage MSME employees in the Randugunting sub-district, Tegal city.

Keywords: MSME Performance, Self Efficacy, Locus of Control

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang, puja dan puji syukur kami panjatkan atas kehadiran – Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya kepada kita semua. Sehingga kami dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “**Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja UMKM Makanan dan Minuman di Kelurahan Randugunting Kota Tegal**”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dr. Dien Noviany Rahmantika, S.E M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Setyowati Subroto, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing 1 yang sudah membimbing dan memberikan saran serta motivasi kepada peneliti.
4. Mei Rani Amalia, S.E., M, selaku dosen pembimbing 2 yang selalu membimbing dan memberi motivasi kepada peneliti.

Namun tidak lepas dari semua itu, kami menyadari sepenuhnya bahwa ada kekurangan baik dari segi penyusun bahasanya maupun segi lainnya. Oleh karena

itu dengan lapang dada dan tangan terbuka kami membuka selebar-lebarnya bagi pembaca yang ingin memberikan saran dan kritik kepada kami sehingga kami dapat memperbaiki penyusunan skripsi ini. Akhirnya penyusun mengharapkan semoga dari skripsi ini dapat diambil hikmah dan manfaatnya sehingga dapat memberikan inspirasi terhadap pembaca.

Tegal,.....

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	xv
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori	9

1. Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM)	9
2. Kinerja Karyawan	11
3. <i>Self Efficacy</i>	21
4. <i>Locus of Control</i>	31
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Pemikiran Konseptual	48
1. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja	48
2. Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja	48
3. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja	49
D. Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Jenis Penelitian	52
B. Populasi dan Sampel	52
1. Populasi	52
2. Sampel	53
C. Definisi Konseptual Dan Operasionalisasi Variabel	54
1. Definisi Konseptual	54
2. Definisi Operasionalisasi Variabel	55
D. Metode Pengumpulan Data	56
1. Kuesioner	56
2. Observasi	57
E. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	57

1. Uji Validitas	57
2. Uji Reliabilitas	58
F. Metode Analisis Data	59
1. Method <i>Successive Interval</i> (MSI)	60
2. Uji Asumsi Klasik.....	61
3. Analisis Regresi Linier Berganda	63
4. Uji Hipotesis	64
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	69
A. Gambaran Umum	69
B. Identitas Data Responden (Pelaku UMKM di Kelurahan Randugunting Kota Tegal).....	70
1. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin	71
2. Identitas Responden Menurut Umur.....	71
3. Identitas Responden Menurut Pendidikan	72
C. Uji Instrumen Penelitian	73
1. Uji Validitas Kuesioner	74
2. Uji Reliabilitas Kuesioner.....	76
3. Uji Asumsi Klasik.....	78
4. Metode <i>Successive Interval</i> (MSI)	81
5. Hasil Analisis Linier Berganda	83
6. Uji Hipotesis	84

D. Pembahasan	87
1. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja UMKM Makanan dan Minuman Di Kelurahan Randugunting Kota Tegal	87
2. Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja UMKM Makanan dan Minuman Di Kelurahan Randugunting Kota Tegal.....	88
3. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja UMKM Makanan dan Minuman Di Kelurahan Randugunting Kota Tegal	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	50
Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Pertumbuhan UMKM di Randugunting.....	4
Tabel 2 Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3 Populasi UMKM Makanan dan Minuman.....	52
Tabel 4 Sampel UMKM Makanan dan Minuman.....	54
Tabel 5 Operasionalisasi Variabel	55
Tabel 6 Skala Likert	56
Tabel 7 Data identitas responden berdasarkan jenis kelamin	71
Tabel 8 Data Identitas Responden Menurut Usia	72
Tabel 9 Data Identitas Responden Menurut Pendidikan.....	73
Tabel 10 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	75
Tabel 11 Hasil Uji Validitas Self Efficacy.....	75
Tabel 12 Hasil Uji Validitas Locus of Control	76
Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 14 Hasil Uji Normalitas	78
Tabel 15 Hasil Uji Multikolinieritas	79
Tabel 16 Analisis Regresi Linier Berganda	83
Tabel 17 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	85
Tabel 18 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	86
Tabel 19 Hasil Uji Determinasi (R ²)	87

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) tidak dipungkiri merupakan tulang punggung perekonomian nasional. Namun demikian peran UMKM tersebut bukannya tanpa masalah, hal tersebut justru yang menjadi titik perhatian bagi pemerintah untuk dapat memposisikan diri sebagai lembaga yang dapat menjamin peran UMKM perhatian pemerintah terhadap UMKM tertuang dalam berbagai undang-undang, instruksi presiden dan keputusan menteri. Perhatian tersebut antara lain adalah Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2007 tentang kebijakan percepatan pengembangan sektor rill dan pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Tujuan utama dikeluarkannya inpres ini adalah untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi dan mengurangi tingkat pengangguran serta kemiskinan. Diperlukan pembinaan dan pengembangan UMKM agar potensi yang belum tergali dapat ditingkatkan dan permasalahan yang dihadapi bisa diatasi. Pembinaan dan pengembangan dimaksudkan untuk menjadikan UMKM yang profesional, efisien, sehat dan tangguh. Hal ini pada saatnya nanti akan dapat berperan secara optimal dalam mendorong proses pertumbuhan ekonomi dan program pengentasan kemiskinan dan pengangguran. Pembinaan dan pengembangan UMKM pada dasarnya adalah tanggung jawab pemerintah dan seluruh rakyat indonesia dengan asumsi dasar yang digunakan adalah pembangunan UMKM bertumpu pada

kekuatan, inisiatif, kreativitas, potensi dan aspirasi masyarakat. Pembinaan dan pengembangan UMKM pada dasarnya dapat dilihat dari sisi operasional, efisiensi kelembagaan dan pembangunan. Terkait dengan aspek manajemen dan organisasi, selama ini aspek tersebut hanya terfokus pada aspek pemasaran, pengelolaan organisasi, aspek produksi, dan aspek keuangan. Aspek sumber daya manusia khususnya yang menekankan pada kepribadian individual praktisi UMKM itu sendiri masih belum mendapat perhatian seperti halnya aspek-aspek manajemen yang lain. UMKM merupakan salah satu bentuk organisasi profit atau bisnis. Dalam pengelolaan sebuah organisasi yang berorientasi bisnis atau profit semua aspek manajemen dan organisasi harus menjadi perhatian, tidak terkecuali aspek sumber daya manusia dan perilakunya dalam organisasi tersebut.

Aspek sumber daya manusia ini menjadi penting karena salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja suatu organisasi bisnis adalah pengelolaan SDM dan perilaku manusianya yang akan menjalankan berbagai aspek manajemen lainnya. UMKM sebagai salah satu bentuk organisasi bisnis dapat dipengaruhi aspek sumber daya manusianya. Lebih khusus lagi, kinerja UMKM dapat dipengaruhi *locus of control* dan *self efficacy*. Kinerja organisasi merupakan ukuran keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang positif berarti dapat mencapai tujuannya, sedangkan kinerja yang negatif tidak dapat mencapai tujuannya. Ukuran kinerja organisasi dapat berbentuk kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan

tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan yang diharapkan, namun untuk menerapkan kinerja yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik-buruknya kinerja.

Self efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya melakukan sesuatu atau pekerjaan spesifik yang menjadi tanggung jawabnya bagi pelaku. *Self efficacy* berarti terkait dengan proses menjalankan usahanya seperti kemampuan memahami bisnis, kemampuan menyelesaikan berbagai macam permasalahan bisnis, dan kemampuan menjalankan tanggung jawab dalam aktivitas usahanya. *Self efficacy* memainkan peran yang penting dalam perilaku di sebuah organisasi. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung bahagia dalam pekerjaan dan kehidupan mereka secara umum. Selain itu, individu tersebut juga lebih sering berinovasi dalam pekerjaannya. Dalam konteks dunia usaha, pelaku dengan *self efficacy* yang tinggi akan cenderung merasa senang dan menikmati usaha yang dijalankannya. Pelaku tersebut akan lebih mudah dan yakin dalam menyelesaikan berbagai macam permasalahan usaha yang dihadapinya.

Locus of control merupakan salah satu konsep kepribadian individual dalam perilaku keorganisasian. *Locus of control* terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya, apakah karena faktor internal atau faktor eksternal. Individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri disebut dengan internal *locus of*

control. Sedangkan individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dari faktor di luar dirinya disebut dengan eksternal *locus of control*.

Self efficacy dan *locus of control* memiliki peran yang penting terhadap kesuksesan kinerja suatu entitas bisnis seperti UMKM. *Self efficacy* dan *locus of control* dapat menentukan kesuksesan seorang entrepreneur dalam pengelolaan bisnisnya. Kepribadian yang positif dan keyakinan diri yang kuat dari praktisi UMKM akan menentukan pencapaian kinerja.

Saat ini jumlah UMKM di Kota Tegal hanya sebanyak 28 ribu, sedangkan yang ditargetkan pemerintah pusat sebanyak 66 ribu UMKM. Data dari kantor Kelurahan Randugunting menunjukkan bahwa jumlah UMKM mengalami pertumbuhan 12,22% sepanjang tahun 2019 sampai dengan 2021 dengan pertumbuhan tenaga kerja sebanyak 15,10%.

Tabel 1
Pertumbuhan UMKM di Randugunting

Perkembangan UMKM	Tabel Perkembangan UMKM		
	2019	2020	2021
Jumlah UMKM (Unit)	92	110	114
Pertumbuhan Jumlah UMKM (Persen)	12,22	14,68	15,10

Sumber: Kelurahan Randugunting 2021

Dari data tersebut dapat dilihat, kenaikan pelaku UMKM di Randugunting pada tahun 2020 adalah yang terbanyak. Kenaikan tersebut disebabkan karena pada tahun 2020 terdapat banyak orang yang terkena PHK karena dampak pandemi covid 19, dan mereka memutuskan untuk membuat usaha sendiri. Namun para pelaku UMKM tersebut bukanlah tanpa masalah, karena tidak semua individu atau pengelola usaha mempunyai potensi dan kemampuan untuk menciptakan, mengelola, ataupun mempertahankan kinerja usahanya. Keberlangsungan usaha dan juga kinerjanya dipengaruhi dari segi individunya melalui konsep *self efficacy* dan *locus of control*. Selain itu faktor permodalan dan kemampuan dalam hal pemasaran pun merupakan suatu yang dihadapi oleh UMKM.

Masalah yang berkaitan dengan *locus of control*, menurut pengamatan dan wawancara dengan beberapa pelaku makanan dan minuman di kelurahan Randugunting para pelaku beranggapan bahwa penurunan usaha atau tidak berkembangnya usaha yang mereka jalani karena regulasi dari pemerintah mengakibatkan semua serba naik termasuk bahan baku, listrik dan sebagainya, faktor yang menentukan kurangnya *locus of control* di pelaku UMKM makanan dan minuman kelurahan Randugunting ini adalah para pelaku kurang berusaha tidak mengembangkan usahanya dengan alasan takut mengambil resiko yang akan terjadi dalam menjalankan usahanya sehingga usaha yang dijalani tidak mengalami peningkatan.

Faktor selanjutnya ialah *self efficacy* seorang pelaku, ini merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mengembangkan usaha yang berpengaruh kepada kelancaran usaha. Jika seseorang memiliki karakteristik wirausaha dalam menjalankan usaha, maka keinginan atau dorongan dari dalam diri seseorang tersebut yang memotivasi perilaku kearah pencapaian tujuan usaha. Masalah lain bagi para pelaku makanan dan minuman yang ada di Kelurahan Randugunting adalah tentang pola pikir mereka, karena pelaku UMKM beranggapan bahwa apa yang mereka dapatkan dari hasil penjualannya adalah sebuah takdir yang harus mereka terima dan syukuri. Oleh karena itu, UMKM di Kelurahan Randugunting memiliki kinerja yang statis. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA UMKM MAKANAN DAN MINUMAN DI KELURAHAN RANDUGUNTING KOTA TEGAL”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan apa yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja UMKM makanan dan minuman di Kelurahan Randugunting Kota Tegal?
2. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja UMKM makanan dan minuman di Kelurahan Randugunting Kota Tegal?

3. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja UMKM makanan dan minuman di Kelurahan Randugunting Kota Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja UMKM makanan dan minuman di Kelurahan Randugunting Kota Tegal?
2. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja UMKM makanan dan minuman di Kelurahan Randugunting Kota Tegal?
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja UMKM makanan dan minuman di Kelurahan Randugunting Kota Tegal?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja UMKM. Selain itu dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai syarat memperoleh gelar sarjana jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Selain itu penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja UMKM.

b. Bagi UMKM

Penelitian ini diharapkan untuk bahan pertimbangan atau masukan kepada para pelaku usaha makanan ringan di Kelurahan Randugunting mengenai *self efficacy* dan *locus of control* yang dapat mempengaruhi kinerja UMKM.

c. Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya terkait dengan *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja UMKM.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori merupakan seperangkat definisi, konsep, dan proporsi tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian. Landasan teori menjadi suatu dasar yang kuat dalam sebuah penelitian.

1. Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM)

UMKM adalah istilah umum dalam dunia ekonomi yang merujuk kepada usaha ekonomi produktif yang dimiliki perorangan maupun badan usaha sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh Undang-Undang No. 20 Tahun 2008. UMKM dapat berarti bisnis yang dijalankan individu, rumah tangga, atau badan usaha ukuran kecil.

Penggolongan UMKM didasarkan batasan omzet pendapatan per tahun, jumlah kekayaan aset, serta jumlah pegawai. Sedangkan yang tidak masuk kategori UMKM atau masuk dalam hitungan usaha besar, yaitu usaha ekonomi produktif yang dijalankan oleh badan usaha dengan total kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari usaha menengah. UMKM diatur dan dikelompokkan dengan PP Nomor 7 Tahun 2021.

- a.** Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/ atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro.

- b.** Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil.
- c.** Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha menengah.

Berdasarkan modal usaha yang termasuk kriteria usaha mikro adalah yang memiliki modal usaha sampai dengan paling banyak Rp.1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Usaha kecil memiliki modal usaha lebih dari Rp.1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp.5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Usaha menengah memiliki modal usaha lebih dari Rp.5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp.10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan (*job requirement*). Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (Bangun, 2012:231).

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun.

Menurut Mangkunegara (2015:67) berpendapat bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perilaku individu di dalam organisasi menghasilkan sesuatu yang berkuantitas dan kualitas individu dan organisasi.

Menurut Juniarti, Setia, & Fahmi (2021:24) kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Baik buruknya kinerja dinyatakan sukses jika tujuan yang di inginkan dapat tercapai dengan baik sesuai harapan/target.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012:232) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat. Tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi, tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
- 3) Pemeliharaan sistem, 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.
- 4) Dokumentasi, penilaian kinerja akan memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189-193) dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang

diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, sehingga akan menunjukkan kinerja yang kurang baik dalam organisasi atau perusahaan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan disini adalah pengetahuan mengenai pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian juga sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk maka akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun kurang baik sehingga akan mempengaruhi kinerja.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terangsang atau dorongan

untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku perilaku pemimpin yang menyenangkan, menganyomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan

diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dengan kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya, atau dengan kata lain komitmen merupakan keputusan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja yang baik.

d. Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233-244) bahwa untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan tersebut maka dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat

mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

- 2) Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- 3) Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 4) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja dalam seminggu. Kinerja

karyawan ditentukan oleh tingkat oleh kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

- 5) Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208-210) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni sebagai berikut:

1) Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas yang dihasilkan karyawan.

3) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar bisa dikatakan kinerja karyawan itu kurang baik.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari jumlah yang dianggarkan.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan Antar Karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan yang lain.

Menurut Mangkunegara (2015:75) dimensi dan indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Kuantitas Kerja

- a. Kecepatan, merupakan cepat tidaknya seseorang dalam menjalankan tugasnya di dalam organisasi.
- b. Kepuasan, merupakan tingkat kepuasan seseorang dalam bekerja.

2) Kualitas Kerja

- a. Kemampuan, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja.

- b. Kerapihan, adalah tingkat kerapihan yang dihasilkan seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- c. Keberhasilan, adalah tingkat keberhasilan dari hasil pekerjaan seseorang.

3) Tanggung Jawab

- a. Hasil kerja, adalah suatu yang dihasilkan dari suatu proses pelaksanaan tugas.
- b. Pengambilan keputusan, adalah proses yang menghasilkan sejumlah tindakan atau keyakinan dari beberapa kemungkinan.
- c. Sarana dan prasarana, adalah alat langsung atau tidak langsung untuk mencapai tujuan pekerjaan.

4) Inisiatif

- a. Mandiri, melakukan tindakan yang baru dengan inisiatif sendiri dan tanpa diminta untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. *Self Efficacy*

a. *Pengertian Self Efficacy*

Self efficacy adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self efficacy* adalah penilaian diri, apabila dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak dan mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. *Self efficacy*, berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita

menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedangkan *self efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri. (Alwisol, 2007)

Bandura (1997) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan manusia yaitu kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengetahuan terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya dan ia juga yakin bahwa *self efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan. Pertimbangan dalam *self efficacy* juga menentukan bagaimana usaha yang dilakukan orang dalam melaksanakan tugas dan berapa lama waktu yang dibutuhkan dengan pertimbangan *self efficacy* yang kuat mampu menggunakan usaha terhadapnya untuk mengurangi usahanya dari hambatan yang ada.

Menurut Gibson (1997), konsep *self efficacy* atau kenberhasilan diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat berpretasi baik dalam satu situasi tertentu. Keberhasilan diri mempunyai tiga dimensi yaitu tingginya tingkat kesulitan tugas seseorang yang diyakini masih dapat dicapai, keyakinan kekuatan dan generalisasi yang berarti harapan dan sesuatu yang telah dilakukan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menjelaskan masalah yang dihadapinya berbagai situasi serta mampu

menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu sehingga individu mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Klasifikasi *Self Efficacy*

Secara garis besar *self efficacy* terbagi atas dua bentuk yaitu:

1) *Self efficacy* tinggi

Dalam mengerjakan suatu tugas individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan tugas tertentu, sekalipun tugas adalah tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari. Selain itu mereka mengembangkan minat instrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktivitas, mengembangkan tujuan, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka juga meningkatkan usaha mereka dalam melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali *self efficacy* mereka setelah mengalami kegagalan tersebut. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan, dan keterampilan. Di dalam melaksanakan berbagai tugas orang yang memiliki *self efficacy* tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai *self efficacy* tinggi dengan

senang hati menyongsong tantangan. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Mampu menangani masalah yang mereka hadapi secara efektif,
- b. Yakin terhadap kesuksesan dalam menghadapi masalah dan rintangan,
- c. Masalah dipandang sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi bukan untuk dihindari,
- d. Gigih dalam usahanya menyelesaikan masalah,
- e. Percaya pada kemampuan yang dimilikinya,
- f. Cepat bangkit dari kegagalan yang dihadapinya dan suka mencari situasi yang lain.

2) *Self efficacy* rendah

Individu yang ragu akan kemampuan mereka akan menjauhi tugas-tugas yang sulit karena tugas tersebut dipandang sebagai ancaman bagi individu yang seperti ini memiliki aspirasi yang rendah serta komitmen yang rendah dalam mencapai ujuan yang mereka pilih atau mereka tetapkan. Ketika menghadi tugas-tugas yang sulit, mereka sibuk memikirkan kekurangan-kekurangan diri mereka, gangguan-gangguan yang mereka hadapi, dan semua hasilyang dapat merugikan mereka. Dalam mengerjakan suatu tugas,individu yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung menghidari tugas tersebut (Bandura, 1997).

Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah berfikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit, mereka juga lamban dalam membenahi atau pun mendapatkan kembali *self efficacy* mereka ketika menghadapi kegagalan. Didalam melaksanakan berbagai tugas mereka yang memiliki *self efficacy* rendah mencobapun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya. Rasa percaya diri meningkatkan hasrat untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya. Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Lamban dalam membenahi atau mendapatkan kembali *self efficacy*nya ketika menghadapi kegagalan,
- b. Tidak yakin bisa menghadapi masalahnya,
- c. Menghindari masalah yang sulit,
- d. Mengurangi usaha dan cepat menyerah ketika menghadapi masalah,
- e. Tidak suka mencari sesuatu yang baru.

c. Dimensi *Self Efficacy*

Bandura (1997) membagi *self efficacy* menjadi tiga dimensi yang sering dijadikan topik sebagai pembenaran yaitu:

1) Dimensi Level atau magnitude

Mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini, individu akan mampu mengatasinya. Tingkat *self efficacy* seseorang satu sama lain. Tingkatan kesulitan dari sebuah tugas atau aktivitas, jika tidak terdapat suatu halangan yang berarti untuk diatasi, maka tugas tersebut akan sangat mudah dilakukan dan semua orang pasti mempunyai *self efficacy* yang tinggi pada permasalahan ini.

2) Dimensi Generality

Mengacu pada variasi situasi di mana penilaian tentang *self efficacy* dapat diterapkan. Seorang dapat menilai dirinya memiliki efikasi diri pada banyak aktivitas tertentu saja. Dengan semakin banyak *self efficacy* yang dapat diterapkan pada berbagai kondisi, maka semakin tinggi *self efficacy* seseorang karyawan.

3) Dimensi Strength

Terkait dengan kekuatan diri *self efficacy* seseorang ketika dihadapan dengan urutan tugas atau suatu permasalahan *self efficacy* yang lemah dapat dengan mudah ditiadakan dengan pengalaman yang menggelisahkan keyakinan yang kuat akan bertekun pada usahanya meskipun pada tantangan dan rintangan yang tidak terhingga. Dia tidak mudah dilanda kemalangan. Dimensi ini mencakup pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinannya. Kemantapan yang menentukan ketahanan dan keuletan individu (Bandura, 1994).

d. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Bandura (1997) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada diri individu antara lain:

1) Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*values*) kepercayaan (*belief*), dalam proses pengaturan diri (*self efficacy process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

2) Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa wanita lebih efikasinya yang tinggi dalam mengelola perannya. Wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3) Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat dari kompleksitas kesulitan tugas yang yang dihadapi oleh individu dan akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh kemampuannya. Sebaliknya jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4) Intensif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah competent contingens incentive, yaitu insentif yang diberikan akan merefleksikan keberhasilan. Status atau peran individu dalam lingkungan individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimilikinya rendah.

e. Sumber-Sumber *Self Efficacy*

Sumber *self efficacy* Bandura (1997) *self efficacy* muncul karena berasal dari sumber yang didapatkan, dikembangkan atau diturunkan, tanpa adanya kejadian yang mampu memperkuat intuisi pemikiran dan pemahan dan tidak akan diperkuat tanpa adanya kombinasi sumber yang mendukung individu, oleh karena itu melalui kombinasi dari empat sumber berikut yaitu:

1) *Mastery experience perfomence accomplishment*

Sumber berpengaruh bagi *self efficacy* adalah pengalaman-pengalaman tentang penguasaan, yaitu peforma-peforma yang sudah dilakukan di masa terhadap kemampuan diri untuk

mempengaruhi hasil yang diharapkan, sedangkan kegagalan cenderung merendahnya.

2) *Vicarious Experince*

Dengan mengamati orang lain mampu melakukan aktivitas dalam situasi yang menekan tanpa mengalami akibat yang merugikan dapat menumbuhkan pengharapan bagi pengamat. Timbul keyakinan bahwa nantinya ia akan berhasil jika berusaha secara intensif dan tekun. Mereka mensugesti diri bahwa jika orang lain dapat melakukan tentu mereka juga dapat berhasil setidaknya dengan sedikit perbaikan dalam peformansi. Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan

3) *Verbal Persuasion*

Bandura (1997) *self efficacy* dapat juga diraih atau dilemahkan lewat persuasi sosial. Orang diarahkan, melalui sugesti dan

bujukan untuk percaya bahwa mereka dapat mengatasi masalah-masalah dimasa yang menerus, pengharapan apapun yang berasal dari sugesti ini akan cepat lenyap jika mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan.

f. Indikator *Self Efficacy*

Indikator *self efficacy* mengacu pada dimensi level, dimensi generality, dimensi streight. Brown dkk (dalam widiyanto) merumuskan beberapa indikator yaitu:

1) Keyakinan Diri

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan target yang harus diselesaikan. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengankeras, gigih dan tekun Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

2) Afeksi

Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta yakin dan dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Individu mampu menumbuhkan motivasi pada dirinya sendiri nuntuk memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

4. Locus of Control

a. Pengertian *Locus of Control*

Konsep *locus of control* pertama kali dikembangkan pada tahun 1966 oleh Rotter. Menurut Rotter dalam Friedman dan Schustack (2006), *locus of control* mengacu pada kemampuan individu dalam menghubungkan peristiwa-peristiwa dalam kehidupan pribadinya kepada faktor-faktor eksternal atau terhadap deposisi dirinya sendiri. Singkatnya, *locus of control* mengacu pada derajat keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dalam mengatur dan mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup. Selain itu hal yang lebih spesifik menjelaskan bahwa *locus of control* bersifat kontinum atau tidak statis. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal bisa berubah menjadi individu yang berorientasi internal, begitu juga sebaliknya. Hal tersebut dipengaruhi oleh situasi beraktifitas.

Locus of control adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian pribadi. Khususnya berkaitan dengan control atas hasil-hasil yang penting, Gufron dan Risnawita (2010) berpendapat *locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Robbins and Judge (2007) mendefinisikan lokus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib

mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Menurut Spector (1994) mengemukakan bahwa *locus of control* didefinisikan sebagai kepercayaan umum bahwa keberhasilan dan kegagalan individu dikendalikan oleh perilaku individu (internal) atau mungkin bahwa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti kesempatan, keberuntungan dan nasib (eksternal).

Berdasarkan pengertian yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah tingkat sejauh mana tingkat keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) ataupun keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor external).

b. Faktor Pembentuk *Locus of Control*

Rotter menilai atau menaksir terbentuknya *locus of control* internal atau eksternal pada diri individu disebabkan karena adanya

faktor penguatan (reinforcement). Rotter menulis “efek penguatan mengikuti perilaku tertentu... bukan sekedar proses pencapaian melainkan tergantung apakah orang itu memandang hubungan kausal antara perilaku dan ganjarannya (1996)”.

Menurut Rotter, individu internal memandang perilaku terhadap sebuah reinforcement merupakan hubungan sebab akibat sehingga individu dengan orientasi internal yakin bahwa dirinya mampu mengendalikan reinforcement yang diterimanya, sedangkan individu dengan orientasi eksternal yang lebih memandang reinforcement sebagai sebuah hal yang datang tiba-tiba dan tidak dapat dikendalikan sehingga mereka cenderung “pasrah”.

Kontrol internal merujuk pada persepsi atas sebuah peristiwa sebagai sesuatu yang tergantung pada perilaku seseorang atau pada ciri-ciri seseorang yang relatif tetap. Sebaliknya, kontrol eksternal mengindikasikan bahwa penguatan positif atau negatif mengikuti tindakan tertentu yang dianggap sebagai sesuatu yang tidak seluruhnya tergantung pada tindakannya sendiri, melainkan sebagai hasil peluang, nasib atau keberuntungan, atau bisa dianggap sebagai sesuatu yang ada dibawah kontrol orang lain yang berkuasa dan tidak terduga (dalam Anastasi, 2006). internal dihubungkan dengan status ekonomi yang lebih tinggi, gaya keluarga (*family style*) dan stabilitas budaya (*cultural stability*) dan pengalaman yang mendorong kearah penghargaan. Sebaliknya, *locus of control* eksternal dihubungkan

dengan status sosial ekonomi yang lebih rendah, sebab orang-orang miskin mempunyai lebih sedikit kendali atas hidupnya. Ketika mereka mengalami kegelisahan atau kerusuhan sosial mereka cenderung meningkatkan pengharapan atas kontrol di luar dirinya sehingga membuat mereka akan cenderung lebih eksternal.

c. Karakteristik *Locus of Control* Internal

Menurut Crider (1983) yang dikutip oleh Eka (2010) menyebutkan bahwa karakteristik *locus of control* internal adalah sebagai berikut:

- 1) Suka bekerja keras
- 2) Memiliki inisiatif yang tinggi
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- 4) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa karakteristik-karakteristik tersebut adalah penting dalam mengukur *locus of control* internal bagi individu (karyawan) di dalam organisasi sangat berhubungan erat karena juga termasuk menentukan sikap yang akan diambil serta keputusan dalam penyelesaian pekerjaan yang diemban.

d. Dimensi *Locus of Control*

Menurut Ghazali (2016:46) menyebutkan bahwa *locus of control* adalah segala aktivitas individu baik yang tampak maupun

yang tidak tampak serta memprediksikan apa yang dapat diperbuat pada satu situasi tertentu. *Locus of control* memiliki beberapa dimensi sebagai berikut :

1) *Trait*

Trait adalah sifat atau struktur mental tingkah laku yang ditampakan seseorang. *Trait* adalah suatu kesimpulan yang diambil dari tingkah laku yang dapat diamati untuk menunjukkan keajekan atau kesamaan dan ketetapan dalam tingkah laku itu. Beberapa faktor yang mendasari sifat yang tampak dari *trait* dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- a. Integritas yang tinggi terhadap kepentingan orang lain (toleransi yang tinggi), menyatu dengan kurangnya hubungan sifat-sifat independen seseorang dalam satu pribadi.
- b. Adanya sifat kekanak-kanakan dan sifat yang mementingkan diri sendiri, menyatu dengan kematangan emosional, tetapi frustrasi yang dihambat oleh perasaan frustrasi.
- c. Adanya sifat kesopanan pada sifat seseorang yang dibarengi dengan ketidakdisiplinan, menyatu dengan sifat-sifat terbuka dalam segala hal pada diri seseorang.
- d. Adanya sifat sosialisasi, menyatu dengan sifat terbuka dan patuh pada kekuasaan, otoritas seseorang, atau pemerintah.

2) *Erg*

Erg adalah suatu corak sifat atau disposisi kepribadian yang dibawa sejak lahir dan berkembang secara alami yang dipengaruhi lingkungannya. *Erg* terdiri atas tiga unsur pokok dalam pribadi seseorang yakni kognitif, afektif, dan konatif. Dalam pribadi seseorang, ketiganya dapat berakumulasi dalam sifat dan tindakan keseharian. Ketiga unsur tersebut tidak akan sama intensitasnya pada diri seseorang.

3) *Metaerg*

Metaerg adalah sejumlah sifat-sifat yang ada pada seseorang, terbentuk berdasarkan pengalaman-pengalaman dalam kehidupan sehari-hari, atau pergaulan dengan lingkungan baik lingkungan sosial maupun lingkungan fisik. *Metaerg* dapat dikatakan sama dengan *erg*, tetapi determinan konsitusional dari sifat individu. Jadi, sifat laku yang terbentuk dalam perkembangan individu, seperti sentimen, sikap, dan keinginan. Dalam wujud tampak pada sifat *metaerg* ini yang paling dominan adalah sentimen seseorang.

e. Aspek-Aspek *Locus of Control*

Menurut Julian B. Rotter (2004) konsep tentang *locus of control* yang dikembangkan oleh Rotter memiliki 4 konsep dasar yaitu:

1) Potensi Perilaku (*Behavior Potential*)

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan itu ditentukan

dengan referensi pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut.

2) Pengharapan (*expectancy*)

Pengharapan merupakan kepercayaan individu bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang dibedakan dan akan diikuti oleh penguatan yang telah diprediksikan. Kepercayaan ini berdasarkan pada probabilitas/kemungkinan penguatan yang akan terjadi.

3) Nilai Penguatan (*Reinforcement Value*)

Merupakan penjelasan mengenai tingkat pilihan untuk satu penguatan sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menentukan penguatan yang berbeda nilainya pada aktivitas yang berbeda-beda. Pemilihan penguatan ini berasal dari pengalaman yang menghubungkan penguatan masa lalu dengan yang terjadi saat ini. Berdasarkan hubungan ini, berkembang pengharapan untuk masa depan yang tentunya akan menentukan prestasi dari karyawan dan pada hasilnya akan diakumulasikan menjadi suatu bentuk penilaian dalam keseluruhan pekerjaan

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja UMKM makanan dan minuman di Kelurahan Randugunting Kota Tegal ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu. Ada beberapa penelitian terdahulu yang menjadi tolak ukur dan juga menjadi bahan perbandingan

dan juga kajian. Beberapa hasil penelitian terdahulu tidak terlepas dari topik penelitian yang sedang saya teliti.

1. Hendrawati (2017)

Dengan judul penelitian “Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Self Efficacy* Dan Motivasi Berprestasi”. Variabel yang digunakan yaitu *locus of control* (X1) dan *self efficacy* (X2) motivasi berprestasi (X3) sebagai variabel independen, kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel sebanyak 50 responden. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dengan bantuan program SPSS versi 20. Berdasarkan hasil uji T, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} > T_{tabel}$ adalah $(2,699 > 2,011)$ nilai signifikansi yaitu $0.01 < 0.05$. Begitupun lingkungan kerja fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t > T_{tabel}$ adalah $(2,752 < 2,011)$ nilai signifikansi yaitu $0.008 < 0.05$. Dan hasil uji F adalah nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} $(16,051 > 3,20)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari uraian diatas menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kamarga kurnia baik secara parsial maupun simultan. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja sangat dipengaruhi oleh variabel *locus of control*, dan *self efficacy*, motivasi berprestasi.

2. Jaya dan Maryati (2014)

Dengan judul penelitian “Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Individu Melalui Pemediasian *Self Efficacy*”. Variabel yang digunakan adalah kemampuan (X1) dan motivasi (X2) *locus of control* (X3) sebagai variabel independen, kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Alat analisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 27,11% dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo cabang Bandung, besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 35,07%. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* dan motivasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. Besarnya pengaruh variabel *locus of control* dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 62% sedangkan sisanya 35% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Fili (2014)

Dengan judul penelitian “*Locus Of Control, Psychological Empowerment And Intrinsic Motivation Relation To Performance*”. Variabel dalam penelitian ini adalah *locus of control* (X1) dan *psychological empowerment* (X2) *intrinsic motivation relation* (X3)

sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Alat analisis data yang menggunakan analisis koefisien korelasi, analisis regresi berganda. Variabel *locus of control* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari nilai $t_{hitung} 11.004 > T_{tabel} 1,966$ dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Variabel *psychological empowerment* (X2) variabel *intrinsic motivation relation* (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari nilai $t_{hitung} 11.004 > T_{tabel} 1,966$ dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) nilai $t_{hitung} 4.398 > T_{tabel} 1,996$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Dari hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 142.861 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $252.007 > 3.09$ atau tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan *locus of control*(X1) *psychological empowerment* (X2) dan *intrinsic motivation relation*(X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Putri Intan Suci Pulungan dan Harif Amali Rivai (2021)

Dengan judul “Pengaruh *Locus of Control* Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel intervening Pada Pt Semenpadang”. Variabel yang digunakan adalah *locus of control* (X1), efikasi diri (X2) sebagai variabel

independen, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja (Y). Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 responden. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan uji T *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari hasil t_{hitung} sebesar $2,886 > T_{tabel}$ 1,989 dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Berdasarkan uji T efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari hasil t_{hitung} sebesar $2,276 > T_{tabel}$ 1,989 dengan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$. *locus of control*, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Semenpadang berdasarkan hasil uji analisis dimana tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} 23,473 $> F_{tabel}$ 2,70 dan nilai R square sebesar 0,428 atau 42% yang artinya *locus of control*, dan efikasi diri berpengaruh sebesar 42,8% dari 100%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Subroto (2017)

Dengan judul “Pengaruh *Locus of Control* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel dalam penelitian ini adalah *locus of control* (X1) dan stres kerja (X2) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda *locus of control* (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Variabel *locus of control* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* stres kerja berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

6. Cheng dan Chun (2016)

Dengan judul “*Self Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance*”. Variabel dalam penelitian ini adalah *self efficacy* (X1) *effort* (X2) *job performance* (X3) *job satisfaction* (X4) *turnover intention* (X5) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependen yaitu *characteristics on organization performance* (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda *self efficacy, effort, job performance, job satisfaction, turnover intention*, berpengaruh signifikan terhadap *characteristics on organization performance*.

7. Chlerian dan Jumi (2015)

Dengan judul “*Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees*”. Variabel dalam penelitian ini adalah *impact of self efficacy* (X1) *motivation* (X2) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependen yaitu *performance of employees* (Y).

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Variabel *impact of self efficacy* (X1) dengan nilai $t_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2.829 > 1.684$ dengan signifikansi $0,000 > 0,05$. artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *impact of self efficacy*. Variabel *motivation* (X2) dengan nilai $t_{hitung} < T_{tabel}$ atau $-4.936 < 1.684$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya *motivation* berpengaruh negatif signifikan terhadap *impact of self efficacy*. Dari hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} 12.764 > F_{tabel} 2,40$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya variabel *impact of self efficacy* dan *motivation* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance of employees*.

8. Farshad, Esmaeili, Bavandpour (2017)

Dengan judul “*The Effect of Self Efficacy on Job Satisfaction of Sport Referees*”. Variabel dalam penelitian ini adalah *the effect of self efficacy* (X1) dan *job satisfaction of sport referees* (X2) sebagai variabel independen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda *the effect of self efficac* (X1) dan *job satisfaction of sport referees* (X2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dan *the effect of self efficac* dan *job satisfaction of sport referees* berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja.

9. Joelyati (2017)

Dengan judul “*Employee Performance Affected By Training And Development, Self Efficacy And Organization Culture Through Members Of Employees Of Organization Members On Ground Handling Services Company In The Hub Airport Java Island Island*”. Variabel dalam penelitian ini adalah *training and development (X1) self efficacy (X2) organization culture through members (X3)* sebagai variabelindependen, sedangkan variabel dependen yaitu *employee performance (Y)*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisisregresi linier berganda *training and development (X1) self efficacy (X2)organization culture through members (X3)* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dan *training and development, self efficacy, organization culture through members* berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap *employee performance*.

10. Ga. Wulandari Kusumaning Ayu Gunaputri Dan I Wayan Suana (2016)

Dengan judul “*Pengaruh Self-Efficacy, Locus of Control Dan Goal Commitment Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Denpasar*”. Variabel dalam penelitian ini adalah *self-efficacy (X1) locus of control (X2)* dan *goal commitment (X2)* sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependen yaitu kepuasan kerja

(Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda *self-efficacy* (X1) *locus of control* (X2) dan *goal commitment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy*, *locus of control* dan *goal commitment* berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Hendrawati (2017)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Berprestasi	Menggunakan variabel independen Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan variabel dependen <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Berprestasi. Kemudian menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif.	Penelitian Hendrawati variabel <i>Self Efficacy</i> dijadikan sebagai variabel dependen. Selain itu pada penelitian ini tidak terdapat variabel kinerja pegawai
2	Jaya dan Maryati (2014)	Pengaruh kemampuan, motivasi dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Individu Melalui Pemediasian <i>Self Efficacy</i>	Menggunakan variabel <i>Locus of Control</i> dependen Kinerja. Pada teknik analisis data yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif.	Pada penelitian Jaya dan Maryati variabel <i>Self Efficacy</i> dijadikan variabel mediasi. Selain itu penelitian ini juga tidak memiliki variabel kinerja pegawai

3	Fili (2014)	<i>Locus of Control, Psychological Empowerment And Intrinsic Motivation Relation To Performance</i>	Memiliki satu kesamaan variabel bebas yaitu variabel <i>Locus of Control</i>	Pada penelitian terdapat perbedaan variabel yaitu tidak terdapat variabel independen <i>Self Efficacy</i> dan juga tidak terdapat variabel kinerja pegawai
4	Putri Intan Suci Pulungan dan Harif Amali Rivai (2021)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semenpadang	Pada penelitian ini semua variabel memiliki kesamaan, dari variabel bebas dan terikat memiliki kesamaan	Pada penelitian ini memiliki perbedaan pada objek penelitian, selain itu terdapat perbedaan juga berupa variabel intervening
5	Subroto (2017)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki kesamaan pada variabel bebas dan variabel terikat yaitu variabel <i>Locus of Control</i> dan juga variabel kinerja	Pada penelitian Subroto ini tidak terdapat variabel independen tentang <i>Self Efficacy</i>
6	Cheng dan Chun (2016)	<i>Self Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance</i>	Memiliki kesamaan variabel independen yaitu tentang <i>Self Efficacy</i>	Pada penelitian Cheng dan Chun memiliki perbedaan variabel yaitu tidak adanya variabel bebas <i>Locus of Control</i> dan juga tidak terdapat variabel terikat yaitu variabel kinerja

7	Chlerian dan Jumi (2015)	<i>Impact of Self Efficacy on Motivation and Perfomence of Employees</i>	Penelitian ini hanya memiliki satu kesamaan variabel bebas yaitu <i>Self Efficacy</i>	Pada penelitian Chlerian dan Jumi tidak terdapat variabel tentang bebas <i>Locus of Control</i> dan juga tidak terdapat variabel terikat yaitu variabel tentang kinerja
8	Farshad, Esmaili, Bavandpour (2017)	<i>The Effect of Self Efficacy on Job Satisfaction of Sport Referees</i>	Pada penelitian ini terdapat persamaan variabel yaitu tentang <i>Self Efficacy</i>	Pada penelitian Farshad, Esmaili, Bavandpour tidak terdapat penelitian tentang <i>Locus of Control</i> dan juga tidak terdapat penelitian tentang kinerja
9	Joelyati (2017)	<i>Employee Performance Affected By Training And Development, Self Efficacy And Organization Culture Through Members Of Employees Of Organization Members On Ground Handling Services Company In The Hub Airport Java Island</i>	Penelitian ini hanya memiliki satu kesamaan variabel bebas yaitu <i>Self Efficacy</i>	Pada penelitian Joelyati terdapat perbedaan karena tidak terdapat variabel bebas tentang <i>Locus of Control</i> dan juga tidak terdapat variabel terikat tentang kinerja

10	Ga. Wulandari Kusumaning Ayu Gunaputri Dan I Wayan Suana (2016)	Pengaruh <i>Self-Efficacy, Locus of Control</i> Dan <i>Goal Commitment</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Denpasar	Terdapat persamaan variabel independent yaitu tentang Pengaruh <i>Self-Efficacy, Locus of Control</i>	Pada penelitian ini terdapat perbedaan tentang variabel terikat yaitu tidak terdapat variabel kinerja
----	---	---	---	---

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Self efficacy adalah penilaian diri, apabila dapat melakukan tindakan. *Self efficacy*, berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedangkan *self efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri. (Alwisol, 2007)

Pada penelitian GA. Wulandari Kusumaning Ayu Gunaputri dan I Wayan Suana diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,028 dengan nilai koefisien beta 0,241. Nilai Sig. t $0,028 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Warung Mina Peguyangan.

2. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja

Robbins and Judge (2007) mendefinisikan lokus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka

merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

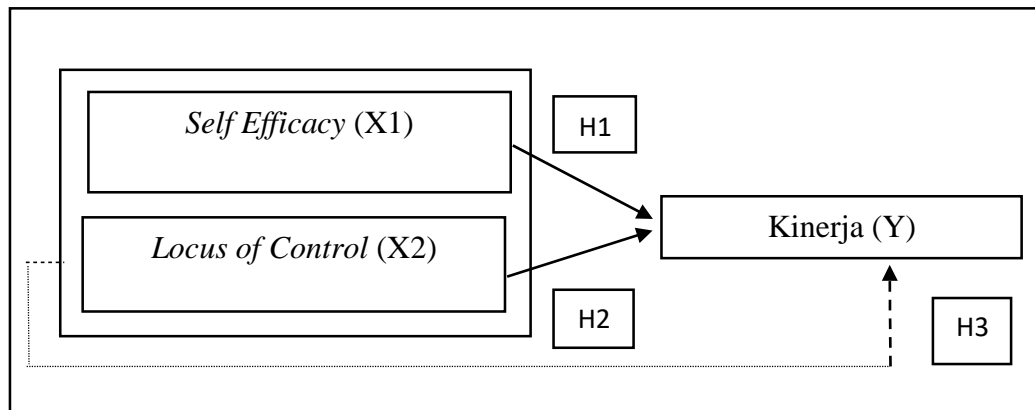
Putri Intan Suci Pulungan dan Harif Amali Rivai mengemukakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung variabel *locus of control* terhadap kinerja karyawan, karena nilai t-statistik (1,743) > t-tabel (1,96) dan p-value (0,082) > 0,05.

3. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja

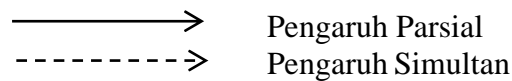
Self efficacy dan *locus of control* menjadi hal yang penting dalam UMKM. *Self efficacy* dan *locus of control* merupakan modal utama dalam menuju kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Putri Intan Suci Pulungan dan Harif Amali Rivai menyatakan dalam penelitiannya menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 7,528 > F_{tabel} 2,715$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara *self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan keterangan dan diatas, maka peneliti merumuskan kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



Keterangan:



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata, yaitu *hypo* yang memiliki arti lemah atau kurang dan *thesis* yang berarti pendapat atau kebenaran (Suliyanto, 2018: 99-100). Dari pengertian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan dibuktikan kebenarannya.

H1 = Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja UMKM makanan dan minuman di Kelurahan Randugunting Kota Tegal.

H2 = Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja UMKM makanan dan minuman di Kelurahan Randugunting Kota Tegal.

H3 = Terdapat pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* secara bersamaan terhadap kinerja UMKM makanan dan minuman di Kelurahan Randugunting Kota Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat statistik. Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pelaku UMKM makanan dan minuman di Kelurahan Randugunting.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono 2011:61). Populasi dalam penelitian ini adalah pelaku UMKM makanan dan minuman yang terdapat di Kelurahan Randugunting yang berjumlah 114 pelaku usaha.

Tabel 3
Populasi UMKM Makanan dan Minuman

No	SKALA USAHA	Jumlah
1	Kecil	15
2	Menengah	3
3	Mikro	96
Jumlah		114

Sumber: Kelurahan Randugunting 2021.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat pada suatu populasi (Sugiyono, 2019:127). Menurut Sujarweni (2014:66), untuk menentukan sampel dapat menggunakan cara Slovin dan tabel Isac Mischael. Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah total populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*).

Dari jumlah populasi yang ada dengan batas toleransi kesalahan sebesar 5%, maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh sampel sebesar :

$$n = \frac{114}{1 + 108(0,05)^2} = 88,457 = 88$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat dibulatkan menjadi 88 pelaku UMKM.

Tabel 4
Sampel UMKM Makanan dan Minuman

No	SKALA USAHA	Jumlah
1	Kecil	15
2	Menengah	3
3	Mikro	70
Jumlah		88

Jadi, jumlah sampel yg akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 88 pelaku UMKM makanan dan minuman di Kelurahan Randugunting. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*.

C. Definisi Konseptual Dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Konseptual

a. Kinerja (Y)

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

b. *Self Efficacy* (X1)

Bandura (2001) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan manusia yaitu kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengetahuan terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya dan ia juga yakin bahwa *self efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan.

c. *Locus of Control* (X2)

Locus of control adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian pribadi. Khususnya berkaitan dengan control atas hasil-hasil yang penting, Ghufroon & Risnawita (2010) berpendapat *locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan.

2. Definisi Operasionalisasi Variabel

Tabel 5
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Sumber
Kinerja (Y)	Kuantitas Kerja	1. Kecepatan	1	Mengkunegara 2015
		2. Kepuasan	2	
	Kualitas Kerja	1. Kemampuan	3	
		2. Keberhasilan	4	
		3. Kerapihan	5	
	Tanggung Jawab	1. Hasil Kerja	6	
		2. Pengambilan Keputusan	7	
Inisiatif	1. Mandiri	8		
<i>Locus Of Control</i> (X1)	<i>Trait</i>	1. Integritas	1	Ghazali (2016)
		2. Sifat kekanak-kanakan	2	
		3. Sifat egois	3	
		4. Sikap kesopanan	4	
		5. Sifat sosialisasi	5	
	<i>Erg</i>	1. Kognitif	6	
		2. Afektif	7	
		3. Konatif	8	
	<i>Metaerg</i>	1. Sentimen	9	
		2. Keinginan	10	
<i>Self Efficacy</i> (X2)	<i>Magnitude</i>	1. Keyakinan	1,2	Bandura (1997)
		2. Pandangan	3	
		3. Situasi	4	

	<i>Generality</i>	1. Pengalaman	5	
		2. Sikap	6	
		3. Keyakinan	7	
	Strangth	1. Semangat	8	
		2. Komitmen	9	

D. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik data primer. Data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung pada pelaku UMKM yang terdapat di Kelurahan Randugunting Kota Tegal sebagai objek penelitian. Data tersebut kemudian diolah, disajikan, dan dianalisa untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penilaian (skor) tiap butir angket terdiri dari 5 alternatif jawaban atas sikap responden yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut ini tabel alternatif pilihan jawaban:

Tabel 6
Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019:147)

2. Observasi

Menurut Suliyanto (2018:166) observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra, sehingga tidak hanya dengan pengamatan menggunakan mata saja melainkan dengan mendengarkan, mencium, mengecap dan meraba termasuk salah satu bentuk observasi. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati terlalu kecil (Sugiyono, 2019:203).

E. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas alat ukur adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat. Dengan kata lain suatu alat ukur dinyatakan valid bila instrumen tersebut benar-benar benar untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Suliyanto, 2018:233). Untuk mengetahui validitas sebuah kuesioner rumus yang digunakan yaitu dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut

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

Keterangan :

r_{xy} : Korelasi *product moment*

ΣX : Jumlah skor masing-masing item

ΣY : Jumlah skor setiap item

ΣX^2 : Kuadrat dari jumlah skor setiap item

ΣY^2 : Kuadrat dari skor total

ΣXY : Jumlah keseluruhan X dikalikan Y

N : Jumlah reponden

2. Uji Reliabilitas

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) meski pun tetap ada toleransi bila terjadi kesalahan (Suliyanto, 2018:254)

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas merupakan suatu alat pengukuran dengan derajat kesenjangan, suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban-jawaban suatu kuesioner memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Dalam pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas yang dicari

k : Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma t^2$: Jumlah varians skor tiap-tiap item

σt^2 : Varians total

Jika nilai alpha > 0,60 artinya reliabilitas mencukupi, sementara jika alpha < 0,60 maka nilai reliabilitas rendah. Jika nilai alpha rendah maka kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliable. Jika data yang telah dikumpulkan belum valid dan reliable maka tahapan selanjutnya kembali ke tahap pengumpulan data kemudian di uji kembali sampai data tersebut valid dan reliable. Setelah data-data tersebut sudah valid dan reliable maka tahapan selanjutnya yaitu pengolahan data.

F. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain sudah terkumpul (Sugiyono, 2019:206). Bentuk analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dimana untuk menguji hipotesis yang diajukan. Teknik tersebut dapat menyimpulkan secara langsung mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas *locus of control* (X1), *self efficacy* (X2), yang digunakan secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja (Y) UMKM makanan dan minuman di Kelurahan Randugunting Kota Tegal.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *software* SPSS 25.

1. Method *Successive Interval* (MSI)

Analisis MSI atau *method of successive interval* biasa digunakan untuk merubah data denganskala ordinal menjadi skala interval. Menurut Suliyanto (2018:142) langkah untuk transformasikan data dengan skala ordinal menjadi data dengan skala interval adalah sebagai berikut:

- a. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban masing-masing kategori.
- b. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh responden.
- c. Membuat proporsi kumulatif
- d. Tentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekuensi kumulatif yang telah diperoleh dengan ketentuan sebagai berikut:
- e. Diasumsikan bahwa kumulatif (PK) menyebar dengan mengikuti sebaran normal baku Z
- f. Jika nilai proporsi kumulatif (PK) lebih dari 0,5 maka digunakan nilai $PK = 1 - PK_n$ ($n=1,2,\dots,5$)
- g. Menghitung densitas Z
- h. Menghitung nilai skala (scale value) menggunakan rumus:

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

- i. Mentrasformasikan nilai skala (*scale value*) menjadi skala interval.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan.

- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi ($>0,90$), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- 3) Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai Tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas *locus of control* (X1), dan *self efficacy* (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Persamaan regresi linier berganda yang dipakai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pelaku UMKM

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X_1 : *Locus of Control*

X_2 : *Self Efficacy*

e : Standar Error

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak dengan Uji t (parsial) dan Uji F (simultan).

a. Uji Statistik T (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:98) Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara sendiri-sendiri dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah sumber parameter (β_i) sama dengan nol. Cara melakukan uji T yaitu dengan membandingkan perbedaan antara nilai rata-rata dengan *standar error* dari perbedaan rata-rata dua sampel.

Apabila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan bahwa $\beta_i = 0$ dapat ditolak bila nilai T lebih besar dari 2, maka suatu variabel independen secara sendiri-sendiri mempengaruhi variabel dependen.

Adapun langkah-langkah pengujian statistik T adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

a. Menentukan Formulasi Hipotesis:

1) Formulasi Hipotesis 1

HO : $\beta_1 = 0$, : Tidak terdapat *locus of control* terhadap kinerja UMKM di Kelurahan Randugunting Kota Tegal.

HO : $\beta_1 \neq 0$, : Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja UMKM di Kelurahan Randugunting Kota Tegal.

2) Formulasi Hipotesis 2

HO : $\beta_1 = 0$, : Tidak terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja UMKM di Kelurahan Randugunting Kota Tegal.

HO : $\beta_1 \neq 0$, : Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja UMKM di Kelurahan Randugunting Kota Tegal.

2. Menentukan t hitung.

Rumus : $t \text{ hitung} = b_1/Sb_1$

Keterangan : t : hasil dari persamaan hipotesis

B1 : Koefisien regresi

Sb1 : Standar koefisien regresi

3. Menentukan t tabel

Tabel distribusi bisa dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5$ (uji 2 sisi)
menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $114-2-1 = 101$

(n merupakan jumlah seluruh responden dan k merupakan jumlah variabelnya)

4. Kriteria pengujian

Ho diterima apabila $T_{tabel} < t_{hitung} < T_{tabel}$. Artinya tidak adanya pengaruh yang signifikan pada terhadap variabel (X) terhadap variabel (Y).

Ho ditolak apabila $t_{hitung} < T_{tabel}$ atau $t_{hitung} > T_{tabel}$. Artinya terdapat pengaruh signifikan variabel (X) terhadap variabel (Y)

b. Uji Statistik F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Hipotesis yang hendak diuji secara bersama-sama sama dengan nol. Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka Ho dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain menerima hipotesis alternatif yang menyatakan semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji ke tiga hipotesis yaitu pengaruh *self efficacy* (X1), dan *locus of control* (X2) terhadap kinerja (Y).

Adapun langkah-langkah pengujian uji statistik F adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

Untuk mengetahui signifikansi analisis regresi berganda menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

Formulasi hipotesis yang akan diuji dapat diformasikan:

$H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$: Tidak terdapat pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja UMKM di Kelurahan Randugunting Kota Tegal.

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \neq 0$: Terdapat pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja UMKM di Kelurahan Randugunting Kota Tegal.

2. Menentukan F_{hitung}

3. Menentukan F_{tabel}

Dengan menggunakan tingkat keyakinan $95\% = 5\%$ df_1 (jumlah variabel 1) = dan df_2 $(n-k-1)$ atau $114-2-1 = 101$ (n merupakan seluruh jumlah kasus pada k merupakan jumlah variabel independen)

4. Kriteria pengujian

H_0 dapat diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ Artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel X terhadap variabel Y

H_0 dapat diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X terhadap variabel Y

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu, jika mendekati nol berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas Ghozali (2016:95).

Koefisien determinasi R diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{KD = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

KD: besarnya koefisien penentuan (determinasi)

r^2 : koefisien korelasi berganda

