

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. (*Leadership*) Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sering diartikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Kepemimpinan merupakan proses dimana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasi yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.¹

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Dalam organisasi yang besar, kepemimpinan terbagi dalam 3 tingkatan utama, yakni:²

- 1) *Top Management*: yang tekanan tugasnya pada pelaksanaan administrasi dalam menyusun rencana, *policy* dan laporan terdiri daripada direksi;
- 2) *Middle Management*: eksekutif pelaksanaan rencana dan *policy* organisasi terdiri dari para kepala bagian.
- 3) *Operating Management*: ekektif di lapangan yang terdiri dari kepala-kepala unit pelaksana, para pengawas di lapangan.

Kepemimpinan merupakan pengaruh sosial di mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat

¹ Wibowo dan M. Phil, *Perilaku Dalam Organisasi*, 280.

² I Komang Ardana Dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu 2012), 179.

dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.³

Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni “suatu proses mempengaruhi”. Akan tetapi, ditemukan konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal yang berbeda. Perbedaan dalam hal “siapa yang menggunakan pengaruh, tujuan dari upaya mempengaruhi, cara-cara menggunakan pengaruh tersebut”. Perbedaan tersebut dapat diukur dari kualitas pribadi, tindakan administrasi, hubungan kerja, pemberian penghargaan, dan pemecahan masalah sebagai indikator dari kepemimpinan.⁴

Dengan merujuk pada beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.⁵

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh individu pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.⁶

Gaya kepemimpinan juga merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin

³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 191.

⁴ Aloyius Harry Triyanto dkk, “Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4 No. 1 (2016), 23.

⁵ Wibowo dan M. Phil, *Perilaku Dalam Organisasi*, 281.

⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 191.

dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan. Secara spesifik, terdapat lima unsur utama yang merupakan esensi dari kepemimpinan, yaitu:

- 1) Unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi.
- 2) Unsur yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi.
- 3) Unsur interaksi atau kegiatan/usaha dan proses mempengaruhi.
- 4) Unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi.
- 5) Unsur perilaku/kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi.⁷

c. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Fungsi gaya kepemimpinan memiliki hubungan langsung yang erat kaitannya dalam situasi sosial dalam hubungan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam situasi tersebut. Terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:⁸

1) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki

⁷ Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan," *JATI Undip*, Vol. 7 No. 2 (2012), 79.

⁸ Sari Permata Dewi, "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta", 6.

dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan dalam mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

d. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Teori Path-Goal yang dikemukakan oleh Evans sebagaimana dikutip oleh Kenneth dan Grey berusaha menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Teori Path-Goal membagi empat gaya kepemimpinan, yaitu:

1) Kepemimpinan Direktif

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otokratis bahwa bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan dirinya dan pengarahan yang khususnya diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.

2) Kepemimpinan Supportif

Kepemimpinan ini memiliki kesediaan untuk menjelaskan diri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

- 3) **Kepemimpinan Partisipatif**
 Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.
 - 4) **Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi**
 Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.⁹
- e. **Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan**
 Indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:
- 1) **Sifat.**
 Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.
 - 2) **Kebiasaan**
 Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
 - 3) **Tempramen/perilaku**
 Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan juga dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Diskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

⁹ Kenneth N. Wexley dan Grey A. Yuki, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*, (Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2005), 218-219.

4) Watak/karakter

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin dapat menentukan keberhasilannya dalam memimpin. Keberhasilan tersebut ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.¹⁰

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Veithzal sebagaimana dikutip Abdus Salam, menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Lebih lanjut Veithzal menyatakan bahwa: Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan hubungan internal dan eksternal perusahaan.¹¹

Motivasi juga mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang

¹⁰ Kartini Kartono, *Pemimpin dan kepemimpinan*, (Bandung: PT. RajaGrafindo Persada, 2004), 34.

¹¹ Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 219-220.

menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.¹²

Pendapat lainnya menyatakan bahwa motivasi sebagai proses memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.¹³

Terdapat dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu:¹⁴

- 1) Motivasi dipandang sebagai suatu proses.
- 2) Menentukan karakter dari proses ini.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.¹⁵

Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain juga yang mempengaruhi, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan.¹⁶

Dari beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Grup, 2009), 110.

¹³ Wibowo dan M. Phil, *Perilaku Dalam Organisasi*, 110.

¹⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 111.

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 111.

¹⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 111.

membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.¹⁷

b. Teori Motivasi

1) Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori Hirarki kebutuhan maslow sebagaimana dikutip oleh Ujang Sumarwan mengemukakan bahwa terdapat lima kebutuhan manusia berdasarkan tingkat kepentingannya mulai dari yang paling rendah, yaitu kebutuhan biologis (*physiological or biogenic needs*) sampai paling tinggi, yaitu psikogenik (*psychogenic needs*). Menurut teori maslow manusia berusaha memenuhi kebutuhan tingkat rendahnya lebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.¹⁸

Abraham Maslow, sebagaimana dikutip oleh Philip Kotler dan Kevin Kane Keller berusaha menjelaskan mengapa orang didorong oleh kebutuhan tertentu pada waktu tertentu. Jawabannya adalah bahwa kebutuhan manusia diatur dalam hirarki dari yang paling menekan sampai ke yang opaling tidak menekan , yaitu Kebutuhan psikologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.¹⁹

2) Teori X dan Y (Mc. Gregor)

Manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu jenis manusia yang termasuk X dan Y. Masing-masing memiliki karakteristik tertentu:²⁰

a) Manusia jenis X

Orang jenis ini tidak menyukai kerja dan selalu ingin menghindari pekerjaan dan tanggung jawab apabila mungkin. Tidak menyukai kerja, mereka harus di paksa,

¹⁷ Wibowo dan M. Phil, *Perilaku Dalam Organisasi*, 111.

¹⁸ Ujang Sumarwan, *Perilaku Konsumen*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2015), 26.

¹⁹ Philip Kotler dan Kevin Kane Keller, *Manajemen Pemasaran*, 179.

²⁰ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), 45.

diawasi atau di amcam dengan hukuman agar berprestasi atau mencapai tujuan. Tidak punya inisiatif, senang diarahkan. Bila dikaitkan dengan teori kebutuhan, dikatakan bahwa tipe manusia X, termasuk memiliki hirarki kebutuhan tingkat rendah.

b) Manusia jenis Y

Orang dengan tipe ini menunjukkan sifat yang senang bekerja, mempunyai inisiatif dan tidak senang diarahkan karena mereka memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan. Tipe manusia Y memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

3) David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi
Teori ini dikemukakan oleh David McClelland sebagaimana dikutip oleh Edi Sutrisno yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yaitu:²¹

a) *Needs for achievement*

Kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha mencapai prestasi tertentu.

b) *Need for affiliation*

Kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c) *Needs for power*

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari.

²¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 128-129.

4) Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang yang mempengaruhi pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan suasana pekerjaan.²²

Inti teori Herzberg menjelaskan bahwa orang-orang yang bermotivasi atau berkomitmen adalah berbeda dengan faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja. Faktor motivasi berkaitan dengan sifat dasar kerja itu sendiri dan imbalan yang diperoleh secara intrinsik dan langsung dari kinerja kerja. Faktor-faktor hygiene berkaitan dengan aspek-aspek fisik, sosial, dan ekstrinsik dari lingkungan kerja. Motivasi berbeda dengan kepuasan kerja.²³

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.²⁴

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e) Keinginan untuk berkusa.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern tidak kalah pentingnya dalam peranan mempengaruhi motivasi kerja

²² Burhannuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2015), 270.

²³ Burhannuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, 270.

²⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 116-120.

seseorang. Faktor-faktor ekstern tersebut antara lain:

- a) Kondisi lingkungan kerja.
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik.
- d) Adanya jaminan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab.

d. Indikator-indikator motivasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah :

1) Penghargaan diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2) Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaandari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

3) Kebutuhan keamanan kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.²⁵

3. *Locus of Control*

a. Pengertian *Locus of Control*

Abdullah pada tahun 2006 menjelaskan *locus of control* merupakan keyakinan masing-masing individu tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. Hal ini menunjuk kepercayaan pada kepercayaan tiap-tiap individu terhadap keyakinan dirinya akan kemampuannya masing-masing untuk

²⁵ Aldo Herlambang Gardjiti, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 13 No. 1 (2014) 3.

mencapai apa yang ingin dilakukan ataupun yang akan dicapai baik pada saat ini atau pada masa mendatang. Robbin dalam Rahayu berpendapat bahwa *locus of control* mengandung arti seberapa jauh individu yakin bahwa mereka menguasai nasib mereka sendiri. Seorang individu merasa yakin akan kemampuan dan keyakinannya dalam menguasai berbagai macam masalah dan situasi yang akan mereka hadapi baik secara langsung maupun tidak langsung.²⁶

Robbins dan Judge mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri.²⁷

Locus of control menurut Dayakisini dan Yuniardi adalah kondisi individu memandang perilaku diri mereka sebagai hubungan mereka dengan orang lain serta lingkungannya. *Locus of control* menurut Ghufron dan Risnawati adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu.²⁸

Locus of control sendiri didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Larsen dan Buss mendefinisikan *locus of control* sebagai suatu

²⁶ Andrew Loekman, "Peranan *Locus of Control* dan *Justice* Terhadap Eskalasi Komitmen Dalam Pengambilan Keputusan Penganggaran Modal". *Berkala Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, Vol. 1 No. 2 (2012), 21.

²⁷ Helmawati, Ethika dan Rahmat Hidayat, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Individu Pada UMKM di kota Padang", *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, Vol. 15 No. 2 (2017), 15.

²⁸ Desi Permata Sari, "Pengaruh *Locus of Control*, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat", *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, Vol. 7 No.1 (2018), 12.

konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi pada hidupnya. *Locus of control* diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melakukan pekerjaanya.²⁹

Berdasarkan pandangan beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* mengarahkan pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang diperoleh. Jadi, *locus of control* adalah persepsi seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalannya dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali diluar dirinya.³⁰

Reiss dan Mitra dalam Nugrahaningsih pada tahun 2005 membagi *locus of control* menjadi dua : *internal locus of control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat, baik atau buruk adalah karena tindakan, kapasitas, dan faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri, sedangkan *eksternal lococus of control* adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat, baik atau buruk berada diluar kontrol mereka tetapi faktor luar seperti keberuntungan dimana individu tersebut meletakkan jawaban diluar kendalinya.³¹

Locus of control dibedakan menjadi dua, yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, hal ini dijelaskan bahwa individu dengan *locus of*

²⁹ Ida dan Cinthia Yohana Dwinta, "Pengaruh Locus of Control, Finalcial Knowledge, Income Terhadap Fiancial Management Behavior," *Jurnal bisnis dan akuntansi*, Vol. 12 No. 3 (2010), 133.

³⁰ Desi Permata Sari, "Pengaruh *Locus of Control*, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat", 12.

³¹ Nayang Helmayunita, "Pengaruh Orientasi Etika dan *Locus of Control* Terhadap Perilaku Etis Akuntan", *Jurnal Praktik Bisnis*, Vol. 4 No. 1 (2015), 5.

control internal cenderung menganggap bahwa keterampilan, kemampuan, dan usaha lebih menentukan apa yang mereka dapatkan dalam hidup. Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan.³²

Individu dengan *locus of control* internal memiliki keyakinan bahwa mereka mampu mengendalikan dan mengelola kehidupan mereka sendiri dengan membuat keputusan atas apa yang mereka lakukan dan mereka hasilkan.³³ Sedangkan, individu dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa unsur-unsur eksternal (faktor yang berasal dari luar) seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir menentukan mereka, serta kegagalan dan keberhasilan mereka bukan karena usaha mereka sendiri.

Locus of control berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *locus of control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, *locus of control* internal dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *locus of control* eksternal. Penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) menjelaskan bahwa pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses sederhana, namun tergantung pada pengendalian itu sendiri dan pada

³² Ridwan, Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Trikonomika*, Vol. 12 No. 1 (2013), 75.

³³ Karini dan Alipour, “Reduce Job Stres in Organization, Role of *Locus of Control*.” *Internal Journal of Bussines and Social Science*, Vol. 2 No. 18 (2011), 232.

apakah individu menerima hubungan sebab akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian.³⁴

b. Karakteristik *Locus of Control*

Menurut Crider perbedaan karakteristik *locus of control* internal adalah :

- 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

Sedangkan *locus of control* eksternal adalah

- 1) kurang memiliki inisiatif
- 2) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
- 3) Kurang mencari informasi
- 4) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- 5) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.³⁵

c. Indikator *Locus of Control*

Pengukuran variabel *locus of control* diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan dari studi Rotter dalam Chi Hsinking et al. pada tahun 2010. *Locus of control* terbagi menjadi *locus of control* internal dan eksternal. Indikator untuk mengukur *locus of control* internal sebagai berikut :

- 1) Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri
- 2) Menjadi pimpinan karena usaha sendiri

³⁴ Wuryaningsih DL dan Rini Juswati, “Analisis Pengaruh *Locus of Control* Pada Kinerja Karyawan”, *Peran Perbankan Syariah Dalam Menguatkan Kapasitas UMKM Menuju Kemandirian Ekonomi Nasional*, (2013),277.

³⁵ Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik dan Vince Ratnawati, “Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of Control*, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Balkalis)” *Jurnal Manajemen*, Vol. 20 No. 2 (2016), 193.

- 3) Keberhasilan individu karena kerja keras
- 4) Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan
- 5) Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup
- 6) Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya
- 7) Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri,

Sedangkan indikator untuk mengatur indikator *locus of control* eksternal adalah :

- 1) Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran
- 2) Perencanaan jauh kedepan pekerjaan yang sia-sia
- 3) Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa
- 4) Kesuksesan individu karena faktor nasib.³⁶

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Mangkunegara menjelaskan bahwa istilah kinerja bersal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Gibson kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggungjawab yang diberikan oleh organisasipada periode tertentu dan relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.³⁷

Menurut Bambang Guritno dan Waridin kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah dilakukan.

³⁶ Aditya Mahendra Putra, “Indikator Keberhasilan Kinerja Individu dengan *Locus of Control* dan Kepribadian Sebagai Variabel Independen”, *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, Vol. 3 No. 2 (2015), 12.

³⁷ Ila Rohmatun Nisyak, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5 No. 4 (2016), 3.

Sedangkan menurut Hakim mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai individu yang disesuaikan dengan tugas atau peran individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standart tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standart yang telah ditentukan.³⁸

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dengan uraian tersebut dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian, kinerja dapat diukur dengan kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung pencapaian standar kinerja harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik dan sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.³⁹

Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang prestasi kerjanya baik maka akan mendapatkan kompensasi yang baik.⁴⁰

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Gibson menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Faktor individu meliputi : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

³⁸ Robert Fransiska, “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Palangkaraya”, *Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 7 No. 1 (2021), 61-62.

³⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 182.

⁴⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 252.

- 2) Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap (*locus of control*), kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor Organisasi

Meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan imbalan.⁴¹
- c. Penilaian Kinerja karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:⁴²

 - 1) Identifikasi

Proses menentukan faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
 - 2) Pengukuran

Proses sistem penilaian kinerja, pada proses ini pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu perusahaan harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau memperbandingkan kinerja antara karyawan yang memiliki kesamaan tugas.
 - 3) Manajemen

Proses ini merupakan hasil tindak lanjut dari hasil kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di perusahaan yang bersangkutan.
- d. Indikator kinerja karyawan

Standar kerja harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:⁴³

⁴¹ A. Rahadi Iqzal Anshari, Abdul Rahman Mus dan Serlin Serang, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar." *Jurnal Ilmu Ekonomi*, (2019) 49.

⁴² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 186-187.

⁴³ Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama," 40.

1) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, ketrampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerja tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai dengan ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pada pekerjaan bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

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 kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

e. Kinerja karyawan dalam perspektif islam

Al-Qur'an telah menjelaskan kinerja karyawan sebagai berikut :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُؤْفِقَهُمْ^ط أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظَلِّمُونَ

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (Q.S Al-Ahqaf ayat 19).

Ayat tersebut menyatakan bahwa Allah memberikan balasan kepada manusia sesuai dengan apa yang dilakukan manusia, termasuk pekerjaan yang dilakukan oleh manusia. Manusia yang melakukan pekerjaan dengan baik akan mendapatkan balasan yang baik pula, begitu juga sebaliknya.

Dalam hadits riwayat Tabrani dan Baihaqi juga menjelaskan kinerja yang artinya: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara professional”. (HR. Tabrani dan Baihaqi).⁴⁴ Dari hadits tersebut bermakna bahwa kita dianjurkan untuk bekerja secara professional. Dengan begitu hasil kerja kita dapat lebih optimal sehingga dapat lebih optimal sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penelitian terdahulu akan digunakan sebagai referensi dan saling melengkapi antar penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Isi dari penelitian terdahulu akan di disajikan secara ringkas

⁴⁴ Armansyah, “Konsepsi Islam Tentang Rekontruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim”, *Konsepsi Islam Tentang Kerja*, Vol. 8 No. 1 (2013), 73

mengenai penelitian sebelumnya yang memiliki ruang lingkup yang hampir sama, akan tetapi memiliki perbedaan dalam beberapa variabel, objek, waktu, populasi dan sampel penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang sudah dilakukan sebelumnya, diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Noviyanti Ulfah Noer (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Amandha Cipta Wisata	Independen : - Gaya kepemimpinan - Motivasi kerja Dependen : - Kinerja karyawan	- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2.	Yuli Suwati (2013)	Pengaruh kompensasi dan mktivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda	Independen: - Kompensasi - Motivasi kerja Dependen: - Kinerja karyawan	- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif

				dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Made Hendri & Kusuma Candra Kirana (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan, <i>locus of control</i> , komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Roy Sentosa Collection	<p>Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan - <i>Locus of control</i> - Komitmen organisasi - Budaya organisasi <p>Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan - <i>Locus of control</i> memiliki pengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan - Komitmen organisasi memiliki pengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan - Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan

				terhadap kinerja karyawan
4.	Setyowati Subroto (2017)	Analisis pengaruh <i>locus of control</i> dan stres kerja terhadap kinerja karyawan	<p>Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Locus of control</i> - Stres kerja <p>Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Locus of control</i> mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan - Stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
5.	Helmawati, Ethika dan Rahmat Hidayat (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja individu pada umkm di kota Padang	<p>Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan - Lingkungan kerja - Budaya organisasi - Motivasi kerja - <i>Locus of control</i> <p>Dependen :</p> <p>Kinerja individu</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu - Lingkungan kerja bukanlah variabel yang signifikan mempengaruhi kinerja individu - Budaya organisasi tidak berpengaruh

				<p>h signifikan terhadap kinerja individu</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dengan hubungan yang positif - <i>Locus of control</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu
--	--	--	--	--

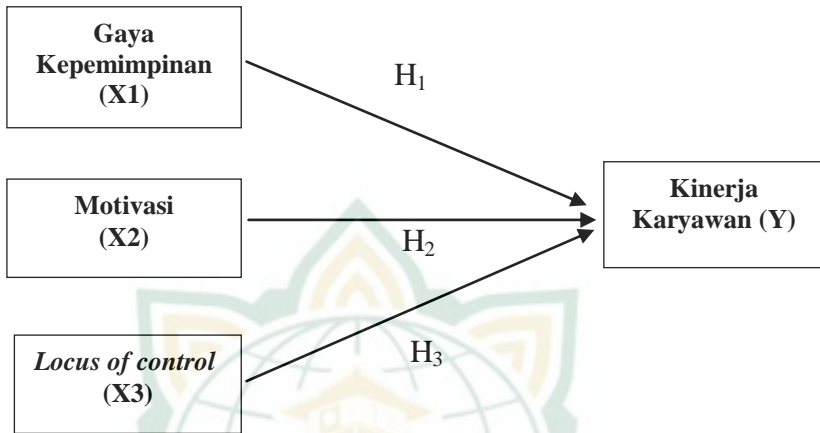
C. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran adalah model konseptual yang membahas tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbg faktor yang telah diketahui sebagai masalah.⁴⁵

Terdapat beberapa hal yang bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain gaya kepemimpinan, motivasi dan *locus of control*. Hal tersebut dapat dijabarkan dalam kerangka pikiran sebagai berikut :

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cetakan 1 (Bandung: Alfabeta, 2008), 91.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber : Noviyanti Ulfah Noer, (2020)⁴⁶, Dina Sulistyowati dan Marsudi Lestariningsih, (2017)⁴⁷, Setyowati Subroto, (2017).⁴⁸

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dalam sebuah penelitian dijabarkan dan di definisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian. Karena sifatnya sementara hipotesis juga diperlukan sehubungan penelitian sampai data dikumpulkan dan memberikan bukti empiris dan hasil penelitian yang relevan. Sebuah hipotesis dibuat berdasarkan variabel-variabel yang terdapat dalam rumusan masalah yang mana hubungannya telah dilakukan pengujian secara empiris sebelumnya sehingga bisa menjadi jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam

⁴⁶ Noviyanti Ulfah Noer, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amandha Cipta Wisata.” *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis*, (2020) 26.

⁴⁷ Dina Sulistyowati dan Marsudi Lestariningsih, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 6 No. 12, (2017).

⁴⁸ Setyowati Subroto, “Analisis Pengaruh *Locus of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 18 No. 2, (2027) 136-139.

perumusan masalah sebelum dilakukan pengujian yang empiris.⁴⁹

Dalam penelitian yang akan dilakukan peneliti menggunakan lebih dari dua variabel, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Dimana dugaan asosiatif merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian yang memiliki dua variabel atau lebih.⁵⁰ Maka perumusan berdasarkan hipotesis asosiatif dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian terdahulu sehubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, telah disebutkan oleh Noviyanti Ulfah Noer pada tahun 2020 dengan judul penelitian “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Amandha Cipta Wisata”. Dalam penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kinerja karyawan di PT. Amandha Cipta Wisata.

Hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa hipotesis atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang pertama adalah :

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian terdahulu sehubungan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, telah disebutkan oleh Dina Sulistyowati dan Marsudi Lestariningsih pada tahun 2017 dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan”. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Utomodeck Metal Works.

⁴⁹ Nur Indrianto, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen, Edisi Pertama*, (Yogyakarta: Grafindo Persada, 1999), 73.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 96.

Hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa hipotesis atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang pertama adalah :

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.

3. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian terdahulu sehubungan dengan pengaruh *locus of control* terhadap karyawan didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan Setyowati Subroto pada tahun 2017 dengan judul penelitian “analisis pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan”. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa hipotesis atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang pertama adalah :

H3: *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja di PT. Selok Jaya Juwana.

