

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era perubahan zaman yang begitu pesat memberikan pengaruh yang semakin ketat pada persaingan antar pelaku usaha, organisasi, maupun antar perusahaan. Dengan adanya perubahan tersebut menuntut para pelaku usaha, organisasi maupun perusahaan untuk meningkatkan operasional secara efisien dan efektif. Kedua hal tersebut dapat tercapai jika pelaku usaha, organisasi, dan perusahaan mempunyai sebuah sumber daya yang terampil dan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam meningkatkan usaha untuk mencapai tujuan dari pelaku usaha, organisasi, dan perusahaan.¹ Seperti pendapat dari Sudarsono yang menyebutkan bahwa tenaga yang sangat berpotensi dimana tenaga tersebut tidak bisa dipisahkan dari organisasi maupun unit kerja adalah sumber daya manusia.²

Dalam hal ini, sumber daya manusia menjadi kekuatan terpenting demi melakukan perkembangan perusahaan kedepannya. Sumber daya perusahaan berupa alat perusahaan serta modal, dapat memenuhi target jika didorong adanya sumber daya manusia. Tidak hanya mendorong agar memenuhi hasil yang memuaskan, sumber daya manusia atau disebut juga dengan karyawan juga dapat memberikan dampak pada perusahaan dalam segi kuantitas maupun kualitas. Karena karyawan adalah kekuatan terpenting, oleh karena

¹ Wahyudi, "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan" 2, no. 3 (2019): 351–360.

² Sudarsono Blasius, *Antologi Kepustakawanan Indonesia* (Jakarta: Sagung Seto, 2006), 67.

itu perusahaan perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan agar dapat memenuhi hasil optimal dan mampu bersaing. Adapun usaha yang dapat dikembangkan untuk melakukan peningkatan kinerja karyawan adalah dengan upaya memenuhi kebutuhan perusahaan serta kebutuhan karyawan secara adil supaya tidak terdapat kesenjangan. Kemajuan dan perkembangan pada suatu perusahaan bergantung pada bagaimana kinerja dari para karyawannya, karena kinerja berperan penting dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan.³

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa banyak karyawan berkontribusi pada perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dan mampu berperan aktif, seorang karyawan harus merasa menjadi bagian organisasi, mempunyai rasa kesetiaan pada organisasi, serta merasa menjadi bagian penting dari organisasi.⁴ Lijan P.S. berpendapat mengenai kinerja karyawan yaitu keahlian seorang karyawan untuk melaksanakan suatu keterampilan secara khusus. Kinerja karyawan sangatlah penting, karena dapat menunjukkan seberapa besar yang dapat karyawan lakukan dalam meningkatkan keterampilan dan melakukan tugas yang diberikan. Untuk itu perlu ditetapkan kriteria yang jelas dan terukur sebagai tolak ukur kinerja karyawan.⁵

³ Meita Pragiwani, Elva Lestari, and Moch. Benny Alexandri, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group)," *Responsive* 3, no. 3 (2021): 117.

⁴ R. Massie, W. Areros, and W. Rumawas, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 002 (2018): 269323.

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*, ed. Suryani dan Restu Damayanti, Cetakan 2. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017).

Kemudian Stephen Robbins, mendefinisikan kinerja adalah sebuah hasil penilaian pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang individu terhadap ketentuan yang ditetapkan secara kolektif. Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil pekerjaan dari seorang individu maupun sejumlah orang dalam memenuhi tujuan dari perusahaan atau organisasi berdasarkan pada tanggung jawab yang telah diberikan dan ketentuan yang berlaku.⁶ A.A. Anwar Mangkunegara menjelaskan kinerja karyawan (*work performance*) yakni hasil dari pekerjaan karyawan yang dapat dilaksanakan sesuai tanggung jawab yang telah dibagikan dari segi hasil kerja secara kuantitas dan kualitas.⁷ Wibowo juga berpendapat bahwa kinerja adalah mengenai proses kerja yang dilaksanakan dan hasil pekerjaan yang mampu dicapai oleh individu.⁸

Menurut Sumarwan kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan pekerjaan guna menggapai tujuan dan cita-cita organisasi. Kinerja bisa diakui dan dinilai ketika seseorang atau kelompok karyawan sudah memiliki standar keberhasilan yang ditetapkan dalam pengukuran, tanpa tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam pengukuran, tidak mungkin dapat diketahui kinerja seorang individu atau kinerja suatu organisasi atau kelompok.⁹ Berdasarkan pendapat Hasibuan, kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya, ditinjau dari kemampuan, usaha, potensinya, keahlian, kejujuran dan tenggat waktu

⁶ Ibid.

⁷ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *EVALUASI KINERJA SDM*, ed. Redaksi Refika, 6th ed. (Bandung: PT Refika Aditama, 2012).

⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 7.

⁹ Ujang Sumarwan, *Perilaku Konsumen Edisi Ke 2* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011).

berdasarkan standar yang telah diberikan.¹⁰ Pio, R.J berpendapat bentuk dari suatu kinerja yaitu karyawan memprioritaskan kepentingannya dalam bentuk seperti disiplin dalam bekerja, inovatif dalam bekerja, mampu melayani dengan baik sehingga dapat tercapai kinerja optimal sesuai target yang telah ditetapkan.¹¹

Menurut Saputra seorang dengan karakter *internal locus of control* yakin terhadap kompetensi diri serta mampu menanggung akibat dari perilakunya akan membuat kinerjanya meningkat. Serta memiliki kecenderungan untuk terus meningkatkan motivasi dalam dirinya dalam meraih prestasi, salah satunya dengan melakukan peningkatan kinerja. Tidak hanya itu saja, melainkan individu juga akan berusaha lebih rajin dan lebih gigih, karena individu tersebut percaya pada usaha yang telah dilakukannya sendiri yang tercermin dalam pekerjaan, keterampilan, dan kemampuannya.¹² Menurut pendapat Rotter *internal locus of control* lebih menerangkan akan keyakinan individu sepanjang individu tersebut mampu memiliki kontrol yang efektif atas apa yang terjadi dalam kehidupannya.¹³ Kemudian menurut Kreitner dan Kinicki, menunjukkan bahwa orang dengan keadaan memiliki *internal locus of control* mempunyai kecenderungan yaitu kompetitif, berupaya untuk terus berjuang, sering mengevaluasi diri, dan cenderung tidak

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), 160.

¹¹ Riane Johnly Pio, *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Kepel Pressi, 2015).

¹² Ni Made Rai Juniariani and Komang Adi Kurniawan Saputra, "Internal Locus of Control Dan Efek Computer Anxiety Pada Kinerja Karyawan Keuangan," *Jurnal Ilmiah Akuntansi* 5, no. 1 (2020): 45.

¹³ Amir Hamzah, *Kematangan Karir Teori Dan Pengukurannya* (Malang: Literasi Nusantara, 2019).

cemas berlebihan, tidak khawatir berlebihan pada saat sedang ada masalah di dalam kehidupannya.¹⁴

Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Achmad Rizal I. dan Yohanes Arianto B. N. dalam jurnal manajemen menjelaskan mengenai *internal locus of control*. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa dari uji regresi membuktikan hasil yaitu variabel *internal locus of control* berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Individu yang berkarakter *internal locus of control* merasa percaya diri serta berani mengambil risiko dari tindakan yang dilakukan oleh dirinya sendiri dan membuat kinerjanya meningkat. Individu yang berkarakter *internal locus of control* akan mengarah pada motivasi guna mencapai suatu hasil dalam peningkatan kinerjanya.¹⁵

Selain itu, kinerja karyawan dalam menyelesaikan semua tanggung jawab beserta tugasnya sangatlah menentukan kemajuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, untuk dapat memajukan perusahaan sangat diperlukan adanya gaya kepemimpinan agar mampu mengatur para karyawan supaya bisa bekerja dengan baik. Dengan demikian akan menghasilkan para pemimpin perusahaan yang kredibel dan sanggup mewujudkan roda kegiatan perusahaan agar semakin berkembang dan maju. Dalam hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Jamaludin dalam *journal of applied bussiness and economics* yang menjelaskan mengenai gaya kepemimpinan.

¹⁴ Anggun Kurnia Sari, Wirdatul Aini, and Jalius Jalius, "Hubungan Antara Internal Locus of Control Dengan Minat Berwirausaha Alumni Pelatihan Bordir Di LKP Muslimah Group," *KOLOKIUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah* 6, no. 1 (2018): 39–53.

¹⁵ Achmad Rizal Irsyadi and Yohanes Arianto Budi N, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Persepsi Locus of Control Internal Dan Locus of Control Eksternal Di Pt Xyz (Sebuah Studi Pada Dealer Sepeda Motor Di Jakarta)," *Jurnal Manajemen* 15, no. 1 (2018): 18–32.

Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.¹⁶

Mulyasa berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan usaha yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya.¹⁷ Wahyudi juga berpendapat, gaya kepemimpinan yaitu perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan dalam proses manajerial secara konsisten. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara bersikap dan bertindak secara khusus dari seorang pemimpin terhadap para anggotanya.¹⁸ Dapat disimpulkan, gaya kepemimpinan yakni bentuk pemimpin dalam berperilaku terhadap bawahan sebagai anggota kelompok secara konsisten. Menurut Thoha gaya kepemimpinan merupakan sebuah pola perilaku secara konsisten ditampilkan dan diketahui oleh orang lain pada saat kita berupaya memengaruhi kegiatan orang lain.¹⁹

Selain itu, seorang karyawan juga dituntut harus mempunyai kompetensi yang tepat dalam melaksanakan pekerjaannya untuk menghasilkan kinerja dan kesuksesan kerja karyawan dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja karyawan secara individu dapat memberikan kontribusi pada kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan pada naiknya produktivitas. Dalam manajemen kinerja, peran kompetensi terlihat pada dimensi perilaku individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara

¹⁶ Agus Jamaludin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kahlo IndahCitra Garment Jakarta," *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3, no. 3 (2017): 163.

¹⁷ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, Dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 108.

¹⁸ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2018), 226.

¹⁹ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemem* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 76.

tepat. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai tindakan yang ditampilkan oleh karyawan yang mampu bekerja secara sempurna, konsistensi dan efektif dan mampu bersaing dengan karyawan yang mempunyai kinerja dibawah rata-rata.²⁰ Hal ini didukung dengan adanya penelitian dari Eigis Yani Pramularso dalam jurnal widya cipta yang menjelaskan mengenai kompetensi. Dalam penelitian tersebut menerangkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²¹

Sedarmayanti mengartikan bahwa kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan, keahlian, dan kecakapan. Kata dasar kompetensi ialah kompeten, yang berarti cakap, mampu atau terampil. Dalam pembahasan manajemen sumber daya manusia, definisi kompetensi mengacu pada karakteristik yang dimiliki individu yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.²² Spencer dan Spencer memaparkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan secara langsung pada efektivitas kerja individu atau karakteristik dasar individu secara kausal yang menjadi sebab akibat berdasarkan kriteria tertentu, efektif dan bekerja secara prima, memiliki rasa superior di tempat kerja.²³

Sejalan dengan penjelasan diatas, ada salah satu perusahaan terletak di Kabupaten Kediri yaitu PPN Group. Alasan peneliti memilih PPN Group sebagai tempat penelitian adalah karena keluarga peneliti sebagai *reseller* produk dari PPN Group, sehingga peneliti sering mengunjungi perusahaan

²⁰ Rosmaini and Hasrudy Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 2.

²¹ Eigis Yani Pramularso, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta," *Widya Cipta* 2, no. 1 (2018): 40–46.

²² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), 126.

²³ Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), 3.

tersebut, dan sering melakukan observasi sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada lokasi tersebut. Perusahaan PPN Group, beroperasi pada bidang perdagangan. Perdagangan meliputi perdagangan antar pulau atau daerah, serta lokal sebagai distributor, supplier, ritel, dan agen jamu herbal. PPN Group mempunyai karyawan yang beragam keterampilannya, setiap karyawan mempunyai tugas dan pekerjaan yang sudah dibagikan oleh perusahaan berdasarkan dengan keahlian dan jabatannya pada tiap karyawan. Mengenai kinerja karyawan di PPN Group ini, ada fenomena yang menunjukkan bahwa karyawan kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam wawancara awal yang telah dilakukan peneliti bersama ketiga karyawan PPN Group, karyawan pertama yang berinisial FP (28 tahun), menyatakan bahwa adanya beban kerja diluar pekerjaan utama yang membuat fokus karyawan akhirnya terganggu, sehingga karyawan tidak bisa meningkatkan produktivitasnya, serta membuat karyawan menjadi terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.²⁴ Hal ini sesuai dengan tabel target penjualan produk PPN Group dibawah ini :

Tabel 1

Target Penjualan Produk PPN Group Tahun 2021

Bulan	Target	Realisasi
Januari	650	600
Februari	650	633
Maret	650	702
April	650	597
Mei	650	653
Juni	650	678
Juli	750	749
Agustus	750	752
September	750	766

²⁴ “Wawancara Dengan Karyawan Berinisial FP (28 Tahun), Pada Tanggal 8 Desember 2021 Di Rumah FP,” n.d.

Oktober	750	705
November	750	792
Desember	750	731
Total	8.400	8.358

Selanjutnya karyawan yang berinisial ASW (37 tahun) menyatakan bahwa kelonggaran kedisiplinan kehadiran pada karyawan yang membuat pekerjaannya menumpuk sehingga pekerjaannya tidak memenuhi target perusahaan.²⁵ Hal ini sesuai dengan tabel absensi karyawan PPN Group dibawah ini :

Tabel 2
Absensi Karyawan PPN Group Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Kehadiran (%)
Januari	45	24	8	67%
Februari	45	23	6	64%
Maret	45	26	6	80%
April	45	27	5	78%
Mei	45	21	5	63%
Juni	45	26	3	93%
Juli	45	26	3	93%
Agustus	45	24	4	76%
September	45	26	5	71%
Oktober	45	25	3	78%
November	45	25	3	78%
Desember	45	26	6	70%

Selanjutnya karyawan yang berinisial NTA (30 tahun) menyatakan bahwa kurangnya apresiasi kerja yang diberikan perusahaan yang akhirnya membuat karyawan malas bekerja sehingga kinerjanya tidak maksimal.²⁶

²⁵ “Wawancara Dengan Karyawan Berinisial ASW (37 Tahun), Pada Tanggal 10 Desember 2021 Di PPN Group,” n.d.

²⁶ “Wawancara Dengan Karyawan Berinisial NTA (30 Tahun), Pada 10 Desember 2021 Di PPN Group,” n.d.

Didukung dari adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Made Mas Sendhi R. dan I Dewa Nyoman B. yang berjudul “Pengaruh *Locus Of Control Internal*, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor”. Berdasarkan dari hasil analisis pada penelitian terdahulu tersebut memberikan bukti yaitu *internal locus of control* dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, artinya kinerja auditor bisa meningkat apabila *internal locus of control* dan gaya kepemimpinan juga meningkat.²⁷ Didukung juga oleh penelitian dari Helen Sepmon F. dan Siti Madina yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”. Berdasarkan dari hasil analisis pada penelitian terdahulu tersebut memberikan bukti yaitu gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.²⁸

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa masalah fokus kerja karyawan yang terganggu dari adanya beban kerja diluar pekerjaan utama di perusahaan PPN Group yang berkaitan dengan kinerja karyawan merupakan sebuah masalah yang penting untuk diteliti. Dengan penjabaran permasalahan diatas membuat penulis tertarik melaksanakan penelitian dengan judul “*Pengaruh Internal Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PPN GROUP Kediri*”

²⁷ Ni Made Mas Sendhi Rahayu and i Dewa Nyoman Badera, “Pengaruh Locus of Control Internal , Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasional , Komitmen Made Mas Sendhi Rahayu 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Fakultas Ekon,” *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 19 (2017): 2378–2406.

²⁸ Helen Sepmon Firstie and Siti Madina, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas,” *KINDAI* 13, no. 4 (2017).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja karyawan di PPN Group Kediri?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PPN Group Kediri?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PPN Group Kediri?
4. Bagaimana pengaruh *internal locus of control*, gaya kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PPN Group Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja karyawan di PPN Group Kediri.
2. Untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PPN Group Kediri.
3. Untuk menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PPN Group Kediri.
4. Untuk menjelaskan pengaruh *internal locus of control*, gaya kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PPN Group Kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Peneliti berharap bisa menyumbang dedikasi akan pemahaman pada teori psikologi industri dan organisasi, serta secara khusus

berhubungan dengan *internal locus of control*, gaya kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Untuk karyawan

Diharapkan menjadi sedikit masukan sebagai saran maupun data mengenai *internal locus of control*, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

b. Untuk pimpinan

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai pedoman bagi pimpinan perusahaan dalam hal gaya kepemimpinan dalam memimpin para karyawan.

c. Untuk perusahaan

Dengan adanya penelitian ini berharap menjadi data, bahan masukan dan bahan untuk melakukan penilaian bagi perusahaan untuk membuat kebijakan yang berkaitan dengan *internal locus of control* pada diri karyawan, gaya kepemimpinan, dan kompetensi pada karyawan terhadap kinerja karyawan.

d. Untuk peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi dengan masalah yang sejenis dan membagikan wawasan tambahan bagi peneliti serta sebagai peluang untuk menerapkan teori yang selama ini diperoleh untuk masa mendatang.

E. Hipotesis

Berikut peneliti mengajukan hipotesis pada penelitian kali ini yakni :

1. H1 : Ada pengaruh signifikan antara *internal locus of control* terhadap kinerja karyawan di PPN Group Kediri.

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara *internal locus of control* terhadap kinerja karyawan di PPN Group Kediri.

2. H2 : Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PPN Group Kediri.

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PPN Group Kediri.

3. H3 : Ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di PPN Group Kediri.

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di PPN Group Kediri.

4. H4 : Ada pengaruh signifikan antara *internal locus of control*, gaya kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PPN Group Kediri.

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara *internal locus of control*, gaya kepemimpinan, kompetensi terhadap kinerja karyawan di PPN Group Kediri.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi atau asumsi dasar ini merupakan, perkiraan, pendapat atau kesimpulan awal yang belum terbukti, atau penjelasan dari suatu teori pendahuluan. Peneliti berasumsi bahwa kinerja karyawan adalah tingkat

keberhasilan kerja individu berdasarkan standar yang telah ditargetkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibagikan dalam tenggat tertentu, kemampuan ini didukung oleh *internal locus of control* yakni kepercayaan diri yang teguh akan kemampuan melalukan juga menentukan nasib atas hidupnya baik itu dalam bentuk kegagalan maupun keberhasilan. Serta didukung juga oleh adanya gaya kepemimpinan, yakni bentuk perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya. Selain itu didukung dengan adanya kompetensi dalam diri karyawan, kompetensi adalah karakteristik dalam diri seseorang yang membuatnya berhasil dalam melakukan pekerjaannya secara efektif.

Ketika *internal locus of control*, gaya kepemimpinan, kompetensi cenderung tinggi maka akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya ketika *internal locus of control*, gaya kepemimpinan, dan kompetensi cenderung rendah maka akan berpengaruh terhadap rendahnya kinerja karyawan.

G. Penegasan Istilah

Adapun penegasan istilah yang perlu ditegaskan yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan kerja individu berdasarkan standar yang telah ditargetkan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibagikan dalam tenggat tertentu.

2. *Internal Locus Of Control*

Internal locus of control adalah keyakinan individu yang teguh akan kemampuan melakukan serta menentukan nasib atas hidupnya baik itu dalam bentuk kegagalan maupun keberhasilan.

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang diterapkan oleh pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku bawahannya.

4. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dalam diri individu yang membuatnya berhasil dalam melakukan pekerjaan secara efektif.

H. Telaah Pustaka

Sebagai pertimbangan untuk landasan penelitian menggunakan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Persepsi *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control External* di PT XYZ (Sebuah Studi Pada Dealer Sepeda Motor Di Jakarta) oleh Achmad Rizal I. (2018)

Penelitian terdahulu memiliki tujuan mengetahui pengaruh *locus of control internal* dan *locus of control external* terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan secara garis besar *locus of control internal* dan *locus of control external* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yakni penggunaan variabel *locus of control internal* dan kinerja

karyawan. Penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian ini, penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi serta perbedaan subjek penelitiannya.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta oleh Agus Jamaludin (2017) Universitas Indraprasta PGRI

Penelitian terdahulu bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan mengaplikasikan pendekatan kuantitatif, hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan secara garis besar gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yakni penggunaan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu berbeda dengan penelitian ini, penelitian ini menggunakan variabel *internal locus of control*, dan kompetensi serta perbedaan subjek penelitiannya.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugrah Jakarta oleh Eigis Yuni Pramularso (2018) Program Studi Manajemen Perpajakan

Penelitian terdahulu memiliki tujuan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan mengaplikasikan pendekatan kuantitatif, hasil dari penelitian terdahulu menyajikan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian

terdahulu berbeda dengan penelitian ini, penelitian ini menggunakan variabel *internal locus of control*, dan gaya kepemimpinan serta perbedaan subjek penelitiannya.

4. Pengaruh *Locus Of Control Internal*, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor oleh Ni Made Mas Sendhi R. Dan I Dewa Nyoman B. (2017)

Penelitian terdahulu memiliki tujuan menganalisis pengaruh *locus of control internal*, motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan secara garis besar *locus of control internal*, motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel *internal locus of control*, dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu berbeda dengan penelitian ini, penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi serta perbedaan pada subjek penelitiannya.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas oleh Helen Sepmon F. dan Siti Madina (2017)

Penelitian terdahulu memiliki tujuan melihat pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan mengaplikasikan pendekatan kuantitatif hasil dari penelitian

terdahulu menunjukkan secara garis besar gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yakni penggunaan variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu berbeda dengan penelitian ini, penelitian ini menggunakan variabel *internal locus of control* serta perbedaan pada subjek penelitiannya.