

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan bagian penting dalam penelitian ilmiah. Melalui kajian pustaka, peneliti dapat memahami teori-teori, gagasan, dan konsep yang relevan dengan masalah yang diteliti. Hal ini penting untuk membangun landasan teori yang kokoh bagi penelitian. Dalam penelitian ini, kajian pustaka akan membahas teori-teori yang terkait dengan *Locus of Control*, kualitas kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai. Kajian pustaka ini akan dilakukan dengan cara mengkaji literatur-literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti. Literatur-literatur tersebut akan dianalisis untuk menemukan teori-teori yang relevan dan membangun hubungan antarteori tersebut. Hasil kajian pustaka ini akan digunakan sebagai landasan teori untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Grand Theory dalam penelitian ini mencakup aspek-aspek umum dari manajemen, termasuk pengertian manajemen, fungsi-fungsi manajemen, dan unsur-unsur yang terlibat dalam kegiatan manajerial. *Middle Theory* dalam penelitian ini difokuskan pada Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan merinci pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi-fungsi sumber daya manusia, dan tujuan yang ingin dicapai melalui manajemen sumber daya manusia. *Applied Theory* atau teori yang diaplikasikan dalam penelitian mencakup konsep-konsep seperti *Locus of Control*, kualitas kerja, kompetensi dan kinerja pegawai.

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah serangkaian aktivitas yang saling terkait satu sama lain. Lingkup aktivitas ini tidak hanya terbatas pada manajemen individu-individu dalam konteks organisasi, tetapi juga mencakup berbagai tindakan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian. Semua upaya ini dilakukan dengan tujuan menentukan dan mencapai sasaran organisasi, menggunakan sumber daya yang ada. Kualitas manajemen tidak hanya ditentukan oleh dukungan peralatan dan keuangan yang memadai; melainkan juga dipengaruhi oleh pemikiran dan usaha manusia. Meskipun manusia dapat didukung oleh peralatan dan keuangan yang memadai, penentu keberhasilan atau kegagalan dalam manajemen adalah cara berpikir dan bertindak manusia. Manajemen didefinisikan sebagai gabungan ilmu dan seni yang mengelola efektif dan efisien proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata bahasa Inggris "*to manage*" yang berarti mengelola, mengurus, mengendalikan, mengusahakan, dan memimpin. Manajemen diartikan sebagai gabungan ilmu dan seni. Dalam konteks organisasi, aktivitas manajemen ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan manajemen dilakukan dengan maksud untuk menganalisis, membuat, atau membangun konsep kerja, dan kemudian mengidentifikasi. Oleh karena itu, manajemen mencakup seluruh proses yang terkait dengan jenis lembaga, berbagai aktivitas posisi dalam organisasi, serta pengalaman dalam lingkungan yang melibatkan berbagai macam isu kehidupan organisasi dan lingkungannya.

Berikut ini beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah: Afandi (2018:1) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah mempekerjakan orang agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan dengan melaksanakan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia (staffing), pengarahan (leading), serta pengawasan (controlling)”.

Robbins dan Coulter (2018:44) mendefinisikan bahwa :

“Management involves the activities of coordination and supervision of the work of others, so that the work can be completed efficiently and effectively.” Yang memiliki arti manajemen melibatkan kegiatan-kegiatan, koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisiensi dan efektif”.

Hasibuan (2019:1) mendefinisikan bahwa :

“Manajemen adalah sebuah ilmu dan seni dalam mengatur sebuah proses untuk bagai mana memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya yang ada dalam perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Sehingga manajemen dapat dikatakan sebagai suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain dalam cakupan yang luas.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut George R. Terry dalam Hasibuan (2019:1) terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*,

(perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan). Fungsi-fungsi manajemen meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah- langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian (*organization*) yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.
3. Penggerakan (*actuating*) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.
4. Pengawasan (*controlling*) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dipahami bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sebuah usaha untuk mencapai tujuan yang di inginkan secara efektif dan efisien. Fungsi-fungsi manajemen yang dimulai dari merencanakan, mengkoordinasikan,

memimpin/mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan untuk pencapaian suatu target yang diharapkan.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Setiap organisasi perlu memiliki unsur-unsur yang membentuk sistem manajerial yang efektif dan seimbang. Peran dari setiap unsur ini berkaitan dengan pelaksanaan fungsi manajemen, di mana keberadaan atau kinerja yang tidak berfungsi dengan baik dari salah satunya dapat berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi. Berikut adalah unsur-unsur manajemen yang disebutkan oleh George R. Terry seperti yang dikutip dalam buku Hasibuan (2019:50).

1. Manusia (*Man*)

Manusia pada elemen ini merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, artinya sumber daya manusia yang sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan alat tukar dan alat pengukuran nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3. Material (*Materials*)

Material merupakan bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/material-material sebagai salah satu sarana. Sebab material dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa material tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

4. Mesin (*Machines*)

Penggunaan mesin dalam proses produksi adalah hal yang mutlak. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. Metode (*Methods*)

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan kegiatan agar diperoleh hasil yang berkualitas, efektif dan efisien. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tempat memasarkan produk atau jasa. Bagi organisasi yang bergerak di bidang industri yang motifnya adalah keuntungan, maka pasar merupakan unsur manajemen yang penting. Dengan adanya pasar, maka produk yang diproduksinya dapat terjual dengan sukses.

Berdasarkan keenam unsur manajemen sangat menentukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika suatu diantara unsur tersebut tidak ada, bisa berdampak pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Flippo (2010) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian semua aspek terkait SDM, mulai dari rekrutmen dan pelatihan hingga pengembangan dan penilaian kinerja. Hasibuan (2016) menyebutkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Dengan mengelola SDM secara efektif, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya, serta mencapai tujuannya dengan lebih efisien.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang ingin diraihinya, manajemen sumber daya manusia yaitu mengurus, mengatur, melakukan, dan mengelola. Dimana sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar bagi eksistensi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, mustahil sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya. Berikut ini di kemukakan definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli:

Hasibuan (2019:20) mendefinisikan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Afandi (2018:3) mendefinkan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi”.

Robbins dan Coulter (2018:2) menyatakan bahwa :

“Human resource managements means the policies and practices one needs to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appaising”. Yang memiliki arti kurang lebih manajemen sumber daya manusia berarti kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk, merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan menilai”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melakukan serangkaian proses mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia guna dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien dengan adanya keterlibatan sumber daya manusia dari organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pernyataan Menurut Hasibuan (2019:22) bahwa fungsi Manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi dua fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional. Berikut penjelasan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan

pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integritas dan bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membandu terwujudnya tujuan, yang terdiri dari :

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Analisa jabatan

3. Penarikan pegawai

4. Penetapan kerja

5. Orientasi kerja

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang, yaitu terdiri dari :

1. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)

2. Pengembangan karier

3. Penilaian prestasi kerja

4. Sikap

c. Kompensasi (*compentation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang terdiri dari :

1. Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah insentif

2. Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*) pelayanan/kesejahteraan (*service*)

d. Pengintegritasan (*Introgation*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan yang mencakup :

1. Kebutuhan karyawan
 2. Motivasi kerja
 3. Kepuasan kerja
 4. Disiplin kerja
 5. Prestasi kerja
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun, pemeliharaan mencakup:

1. Komunikasi kerja
 2. Kesejahteraan dan keselamatan kerja
 3. Pengendalian konflik kerja
 4. Konseling kerja
- f. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian dapat disebabkan keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber dayamanusia maka penulis telah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia baik yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan fungsi- fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia

berusaha menangani masalah- masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut R. Supomo & Eti Nurhayati (2018:11) tujuan manajemen sumber daya manusia ada 4 (empat) dengan dasar untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional. Ditunjukkan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional. Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial. Ditunjukkan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negative terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal. Ditunjukkan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi.

Berdasarkan poin-poin yang telah diuraikan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa setiap organisasi sudah menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari sumber daya manusia umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi tersebut.

2.1.3 *Locus of Control*

Locus of Control menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (*action*) dengan akibat/hasil. *Locus of Control* berhubungan dengan sikap kerja dan citra diri seseorang. Menurut Rotter (1975) *Locus of Control* merupakan tolak ukur keyakinan individu atas peristiwa yang terjadi pada dirinya mampu atau tidak untuk mengendalikannya. *Locus of Control* dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Internal adalah sikap dari individu yang memiliki suatu keyakinan bahwa dirinya merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada dirinya sendiri, sedangkan eksternal adalah seseorang memiliki keyakinan bahwa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

2.1.3.1 Pengertian *Locus of Control*

Locus of Control termasuk ke dalam sebuah konsep psikologi mengenai keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi mereka. Berikut ini beberapa pendapat para ahli, yaitu:

Robbins & Judge (2018:293) menyatakan bahwa :

“*Locus of Control* is the degree to which individuals believe they are in control of what happens to themselves”. “*Locus of Control* adalah sejauh mana individu yakin bahwa mereka mampu mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka sendiri”.

Kreitner & Kinicki diterjemahkan oleh Biro Alkemis (2018:179) mendefinisikan bahwa : s

"*Locus of Control* is one of the personality variables defined as an individual's belief in being able not to control his own destiny" . *Locus of Control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.

Sedangkan menurut Ghufron (2020:65) berpendapat bahwa :

“*Locus of Control* tau lokus pengendalian merupakan keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan”.

Julian B. Roter (1975) *Locus of Control* sendiri terdiri dari *Locus of Control* internal dan *Locus of Control* eksternal. *Locus of Control* internal memiliki dimensi suka bekerja keras, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, memiliki inisiatif yang tinggi, berusaha untuk berpikir dengan cara yang paling efektif, dan selalu meyakini bahwa diperlukan usaha agar bisa berhasil. Sementara *Locus of Control* eksternal memiliki dimensi kurang suka berusaha karena kepercayaan bahwa faktor luar yang mengontrol, mudah menyerah, mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan, kurang mencari informasi, lebih mudah dipengaruhi, dan bergantung pada orang lain.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan *Locus of Control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan didalam hidupnya disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali diluar dirinya. *Locus of Control* merupakan persepsi individu pada suatu kejadian, artinya individu tersebut mampu atau tidak dalam mengendalikan peristiwa yang dihadapinya. Lebih jelasnya, *Locus of Control* merupakan sumber keyakinan yang dimiliki seseorang untuk percaya bahwa dia mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berasal dari hal lain yang membuat dia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Locus of Control*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus of Control* menurut Fadilah & Mahyuny (2019) adalah sebagai berikut:

1. Faktor keluarga

Pada faktor keluarga merupakan dari *Locus of Control* internal yang memberikan penjelasan bahwa terciptanya rasa kekeluargaan dalam interaksi pekerjaan antara atasan dan bawahan akan menjadi suatu komponen yang tepat dalam pencapaian karakter teori ini. Dimana pegawai tidak akan merasa canggung lagi, fleksibel, teratur, dan memberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya.

2. Faktor usia dan jenis kelamin

Faktor ini menjadi alat pengontrol lingkungan eksternal (*Locus of Control* external). Pembentukan karakter individu pada *Locus of Control* jika dari usia maka bisa dilihat dari tingkat kematangan usianya, biasanya semakin matang usia semakin meningkat pula nilai internal *Locus of Control*. Sedangkan dari jenis kelamin, sudah pasti akan didominasi oleh salah satu jenisnya bisa laki-laki atau perempuan sesuai hasil evaluasi perusahaan.

3. Faktor sosial

Sosial menjadi salah satu faktor pengaruh dalam *Locus of Control*. Dimana adanya hubungan antara tingkat sosial individu yang apabila semakin rendah, maka semakin tinggi *Locus of Control* eksternal.

2.1.3.3 Jenis-jenis *Locus of Control*

Menurut Crider, D. M., & Ghufron (2018) menyebutkan ada 2 (dua) jenis *Locus of Control* yaitu sebagai berikut:

1. *Locus of Control* Internal

Locus of Control internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi

2. *Locus of Control* Eksternal

mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

2.1.3.4 Manfaat *Locus of Control*

Ary & Sriathi (2019) berpendapat dimana dari dua dimensi *Locus of Control* akan memberikan manfaat yang berbeda jika shanya dimiliki dari salah satunya. Tetapi akan menjadi suatu kesinambungan yang balance apabila individu memiliki *Locus of Control* (lokus kendali) secara eksternal dan internal. Adapun orientasi manfaat yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pegawai akan menjadi pribadi yang berkeyakinan powerfull other dan chance, memiliki keyakinan setiap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya disebabkan dari pihak luar dimana berdasarkan pada nasib, takdir, kesuksesan, dan kegagalan.
2. Pegawai tidak selalu mengandalkan bantuan pihak manapun dalam mencapai targert pekerjaannya, karena percaya keberhasilannya ditentukan oleh usaha sendiri atas kemampuan yang berasal dari teori *self efficacy* (efikasi diri) yaitu

berfikir optimis, pekerja keras, dan menjadi pribadi yang tidak ketergantungan terhadap bantuan orang lain.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator *Locus of Control*

Menurut Ghufron (2020:65-68) dimensi dan indikator *Locus of Control* adalah sebagai berikut:

1. *Internal Locus of Control*

Individu yang percaya bahwa mereka yang memegang kendali atas dirinya.

Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Suka bekerja keras
- b. Mengambil inisiatif
- c. Selalu berusaha menemukan pemecah masalah
- d. Selalu berfikir seefektif mungkin
- e. Selalu percaya bahwa diperlukan usaha untuk berhasil

2. *Eksternal Locus of Control*

Individu yang percaya bahwa pengaruh luar yang memegang kendali atas dirinya. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya inisiatif
- b. Keyakinan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan keberhasilan
- c. Kurang percaya dapat bekerja sendiri
- d. Kegagalan untuk mencari informasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.1.4 Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau

sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

2.1.4.1 Pengertian Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sebuah konsep dalam dunia kerja yang mengacu pada seberapa baik seseorang mampu mengendalikan dan mempengaruhi hasil pekerjaan yang mereka lakukan. Berikut ini beberapa pendapat para ahli, yaitu:

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa :

“**Kualitas kerja** merupakan sebuah konsep fundamental dalam manajemen sumber daya manusia, merujuk pada tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan”.

Lupiyoadi & Hamdani (2018:162) menyatakan bahwa :

“Kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi”.

Husna (2018:291) menyatakan bahwa :

“Kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai.”

Bedasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka kualitas kerja dapat disimpulkan suatu hasil yang dapat di ukur dengan efektifitas dan efisiensi pekerjaan untuk memperoleh hasil perilaku baik dan berdaya guna untuk perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja

Menurut Gibson dalam Cokroaminoto (2018:95) faktor-faktor yang mempunyai kualitas kerja:

1. Faktor individu, meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis, meliputi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi, meliputi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan system penghargaan

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kualitas Kerja

Menurut Hasibuan (2018:78) dimensi dan indikator dari kualitas kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Potensi diri

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

Indikator terkait:

- a. Kemampuan dan keahlian dalam bekerja
- b. Kekuatan dalam menghadapi masalah pekerjaan

2. Hasil kerja optimal

Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus biasa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.

Indikator yang terkait:

- a. Melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh
- b. Tidak menunda-nunda pekerjaan

3. Proses kerja

Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana Pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi Tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.

Indikator terkait:

- a. Merencanakan yang akan di lakukan
- b. Mengevaluasi pekerjaan yang telah di lakukan

4. Antusiasme

Antusiasme merupakan suatu sikap, dimana seseorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya. Hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

Indikator yang terkait:

- a. Semangat dalam bekerja
- b. Berkeinginan tinggi dalam bekerja

2.1.5 Kompetensi

Kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Kompetensi adalah karakteristik kemampuan seorang pegawai dalam melakukan tanggung jawab pekerja dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut.

2.1.5.1 Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu

pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). Semakin kompeten pegawai yang dimilikinya, maka kinerja dan produktivitas perusahaan semakin meningkat, sehingga pendapatan dalam periode tertentu juga ikut meningkat. Maka dari itu kompetensi menjadi hal yang sangat krusial bagi perusahaan. Berikut ini pendapat dari beberapa ahli, yaitu:

(Lyle Spencer & Signe Spencer, 2017:9) menyatakan bahwa :

“An underlying characteristic’s of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation”. Yang artinya kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Mardiyanti (2020:9) menyatakan bahwa :

“Kompetensi pegawai adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai yang dilandasi oleh tingkat ketertampilan, pengetahuan, dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya”.

McShane & Glinow (2018) dalam Mardiyanti (2020:7) menjelaskan bahwa :

“Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, bakat, nilai-nilai, pengaruh, dan karakteristik pribadi lainnya yang mendorong kearah performansi unggul”.

Sedangkan menurut Yusup (2021:4) menyatakan :

“Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya”.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas mengenai kompetensi disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2.1.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Terdapat faktor-faktor kompetensi yang dikemukakan oleh Latief et al. (2018:143) bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah.

Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

2.1.5.2 Jenis-jenis Kompetensi

Carrol dan Mc Crakin dalam Vikram & Sandeep (2019:18) menyebutkan

jenis kompetensi dibagi menjadi tiga kategori utama, yaitu:

1. Kompetensi Inti (Core Competencies) merupakan dasar dari sebuah arah tujuan strategi; merupakan sesuatu yang relative dapat dilakukan dengan baik oleh semua organisasi. Kompetensi inti merujuk pada elemen-elemen perilaku yang penting untuk dimiliki setiap pegawai, contohnya, “orientasi terhadap hasil/kuantitas.
2. Kompetensi kepemimpinan / manajrial (leadership /manajrial competence)”, Kategori ini berisikan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang. Beberapa contoh yaitu “kepemimpinan visioner (visionary leadership)”, “pemikiran strategis (strategic thinking)”, dan ”pembangunan manusia (developing people)”. (visionary leadership)”, “pemikiran strategis (strategic thingking)”, dan “pembangunan manusia (developing people)”.
3. Kompetensi Fungsional (Functional Competencies) yaitu keterampilan spesifik yang dibutuhkan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi Kerja

Menurut Lyle Spencer & Signe Spencer (2017:22), kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu kompetensi dasar dan kompetensi pembeda. Kedua kategori tersebut diklarifikasi menjadi beberapa dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Informasi yang harus dimiliki seseorang untuk bidang tertentu, meliputi:

Indikator pada dimensi pengetahuan meliputi:

- a. Pengetahuan Faktual
- b. Pengetahuan Konseptual
- c. Pengetahuan Prosedural

2. Keterampilan

Merujuk pada kapabilitas yang terdiri dari serangkaian Tindakan. Indikator pada dimensi keterampilan, meliputi:

- a. Keterampilan Administratif
- b. Keterampilan Manajerial
- c. Keterampilan Teknis
- d. Keterampilan Sosial

3. Motif

Motif adalah perhatian terus-menerus akan sebuah hasil atau kondisi yang mendorong, mengarahkan dan menentukan perilaku. Indikator pada dimensi motif, meliputi:

- a. Dorongan Ekonomi
- b. Dorongan Sosial
- c. Dorongan Psikologi

4. Sifat

Sifat bersifat unik bagi setiap individu. Sifat merupakan perilaku yang selalu mirip atau sama yang ditunjukkan oleh individu dalam berbagai situasi yang berbeda. Indikator pada dimensi sifat, meliputi:

- a. Sikap

5. Citra Diri

Citra diri seperti opini/pemahaman/kepercayaan seseorang pada dirinya sendiri.

Indikator pada dimensi citra diri, meliputi:

- a. Kepercayaan Diri
- b. Nilai-nilai Pribadi.

2.1.6 Kinerja Pegawai

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi yang memiliki pengertian dalam bahasa Inggris yaitu *performance*. Kinerja merupakan hasil dari fungsi-fungsi suatu profesi pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh diantaranya dengan pengelolaan kinerja pegawainya.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tingkat capaian atau sebuah hasil kerja yang dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan, baik institusi maupun pemerintahan untuk mencapai tujuan baik individu, organisasi maupun masyarakat. Terdapat beberapa definisi kinerja berdasarkan para ahli antara lain pendapat dari Dessler (2018:3) yang menyatakan bahwa “*the willingness of a person to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results*”. Kesiediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Adapun beberapa pendapat lainnya, yaitu:

Afandi (2018:83) Menyatakan:

“Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan modal dan etika”.

Anwar Prabu Mangkunegara (2019:9) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Bedasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah prestasi kerja atau hasil kerja (*Output*) dari seorang karyawan berdasarkan syarat dan ketentuan yang berlaku sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan dalam periode tertentu.

2.1.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Kasmir, (2019:189-193) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat semakin cepat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan

memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu sikap internal atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat secara internal maupun eksternal, maka karyawan cenderung akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Motivasi

Merupakan suasana kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Motivasi dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu ketaatan terhadap kebijakan yang ada di suatu organisasi maupun instansi dimana karyawan tersebut bergabung.

Dapat disimpulkan bahwa beberapa indikator kinerja pegawai dapat diukur dimulai dari dimensi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Dimana dari ke tiga belas indikator tersebut yang akan menjadi tolak ukur kinerja pegawai apakah baik atau dalam keadaan buruk.

2.1.6.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Kinerja individu akan tercapai jika didukung oleh atribut individu upaya kerja dan dukungan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2018:134) tujuan penilaian

kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan di bidang kepegawaian dalam penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pedayagunaan karyawan secara optimal untuk mengarahkan jenjang karir, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dengan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperlihatkan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

2.1.6.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2018:138), manfaat adanya penilaian kinerja yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian kinerja pimpinan maupun karyawan akan dapat memperoleh umpan balik, sehingga dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja adil

Penilaian yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang memiliki kemampuan rendah sehingga dapat diadakan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan.

4. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian kinerja, pemimpin suatu organisasi dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi seorang pegawai.

5. Kepuasan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai alat dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan dan mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis desain kesalahan pekerjaan

Kinerja yang buruk merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Karyawan baru dengan kinerja yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan dari proses rekrutmen dan seleksi, sehingga dapat mengevaluasi proses rekrutmen dan seleksi yang telah dilakukan sebelumnya.

2.1.6.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori-teori dan pendapat para ahli. Anwar Prabu Mangkunegara (2019:75) yang mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah sesuatu hal yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil Kerja

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan satuan jumlah atau batas minimal dan maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

- a. Ketepatan waktu
- b. Kemampuan

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan usaha bersama baik antara individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok berupa sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

Indikator dari kerjasama antara lain:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

Indikator dari tanggung jawab antara lain:

- a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan
- b. Hasil kerja

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah.

Indikator dari inisiatif yaitu:

- a. Kemandirian

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa terdapat lima dimensi kinerja pegawai antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif. Kelima dimensi tersebut dikembangkan oleh beberapa indikator terkait antara lain dimensi kualitas ada indikator kehandalan pegawai dalam bekerja, kerapihan pegawai dalam bekerja, dan ketelitian dalam bekerja. Adapun untuk dimensi kuantitas kerja mempunyai indikator ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, hasil kerja menunjukkan tingkat prestasi, dan kepuasan kerja. Dimensi kerja sama dengan indikator jalinan kerja dan kekompakan. Lalu rasa tanggung jawab dan sarana prasarana yang merupakan indikator untuk dimensi tanggung jawab, serta dimensi inisiatif dengan indikator penilaian kemandirian.

Indikator-indikator tersebut menjadi penilaian untuk mengukur seberapa berpengaruhnya indikator terhadap dimensi, juga seberapa besar pengaruh dimensi terhadap variabel yang diteliti. indikator adalah sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau keterangan. Indikator juga dapat menjadi acuan dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk memperoleh pertimbangan sebagai bahan penyusunan sebuah penelitian. Tujuan dicantulkannya yaitu untuk mengetahui bangunan keilmuan yang sudah dilakukan orang lain, sekaligus menjadi pembanding dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian yang sejenis. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang diusulkan, penelitian terdahulu ini bersumber dari jurnal dan internet sebagai pembanding agar dapat diketahui terkait persamaan dan perbedaannya yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Alwa Dudi, Anoesyirwan Moeins, dan Elfiswandi (2019) Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis, Vol. 1 No. 4 (2019)	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompetensi dan <i>Locus of Control</i> berpengaruh	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel <i>Locus of Control</i> 3. Variabel Kinerja Pegawai	1. Variabel Komitmen 2. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai		
2	Suarni Norawati, Afrizal, Arman (2022) Peranan Internal <i>Locus of Control</i> Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai eCo-Fin, Vol. 3 No. 4 (2022)	Hasil penelitian meunjukkan semakin meningkat kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka <i>Locus of Control</i> juga akan meningkat dan kinerja juga akan meningkat	1. Variabel <i>Locus of Control</i> 2. Variabel Kompetensi 3. Variabel Kinerja Pegawai	1. Variabel Motivasi 2. Variabel Disiplin Kerja 3. Lokasi penelitian
3	Taufik Isnanto, Mei Indrawati, dan Muninghar (2020) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Locus of Control</i> , Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Jurnal Mitra Manajemen Edisi Mei, Vol. 4 No. 5 (2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan <i>Locus of Control</i> memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, sedangkan stres kerja hanya berpengaruh pada kepuasan kerja	1. Variabel <i>Locus of Control</i> 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Variabel Budaya Organisasi 2. Variabel Stres Kerja 3. Variabel Kepuasan Kerja 4. Lokasi penelitian
4	Sarah Lee and David Miller (2018) <i>Impact of Locus of Control on Job Satisfaction and Work Quality</i> <i>Journal of Applied Psychology</i> (2018)	Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>Locus of Control</i> internal berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kualitas kerja	1. Variabel <i>Locus of Control</i> 2. Variabel Kualitas kerja	1. Variabel Kepuasan Kerja 2. Lokasi penelitian
5	Afif Solaiman (2020) Pengaruh Kompetensi, Empati dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Garut Jurnal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja Pegawai	Lokasi Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Ekobis Dewantara Vol.2 No.2 2020			
6	Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, dan Gede Putu Agus Jana (2020) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Kependudukan dan Keluarga Berencana Denpasar Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 2 (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Variabel Motivasi Kerja 2. Lokasi penelitian
7	Ni Luh Putu Ary Wahyuni, Oka Suryadinatha Gorda (2019) Iklim Organisasi, Kompetensi, <i>Locus of Control</i> , Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN Jurnal Ekonomi, Vol. 24 No. 2 (2019)	Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi, kompetensi, <i>Locus of Control</i> berpengaruh terhadap kinerja	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel <i>Locus of Control</i> 3. Variabel Kinerja Pegawai	1. Variabel Iklim Organisasi 2. Variabel Kepuasan Kerja 3. Lokasi Penelitian
8	Vaidatul Aulia (2021) Pengaruh kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, Vol 1, No 2 (2021)	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Variabel Komitmen Organisasi 2. Lokasi penelitian
9	Maria Chemy Astary, Yohana Febiani Angi,	Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>locus of</i>	1. Variabel <i>Locus Of Control</i>	1. Variabel Independensi

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Maria I. H. Tiwu (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Locus of Control</i>, Independensi, dan Kompetensi Dalam Mendeteksi Fraud (Studi Kasus Pada Bpk Perwakilan Provinsi Ntt)</p> <p>Jurnal Akuntansi: Transparansi dan Akuntabilitas, Vol 11 No 1, 2023.</p>	<i>control</i> tidak berpengaruh terhadap kompetensi	2. Variabel Kompetensi	2. Lokasi Penelitian
10	<p>Nunung Rifa'atul dan Mahmudah (2021)</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating</p> <p>Jurnal Ekonomi Manajen dan Bisnis Islam, Vol. 3 No. 1 (2021)</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu kompetensi, motivasi, dan <i>Locus of Control</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Variabel Kompetensi Variabel <i>Locus of Control</i> 	<ol style="list-style-type: none"> Variabel Motivasi Variabel Etika Kerja Variabel Kinerja Karyawan Lokasi Penelitian
11	<p>Kartika (2022)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, <i>Locus of Control</i> dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Poltrada Bali Di Lingkungan Kementerian Perhubungan</p> <p>eprints.unmas.ac.id (2022)</p>	Hasil penelitian menunjukkan <i>Locus of Control</i> dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> Variabel <i>Locus of Control</i> Variabel Kompetensi Variabel Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> Variabel Disiplin Kerja Lokasi Penelitian
12	<p>Ni Kadek Nofianti dan Bagus Gede Ari Rama (2023)</p> <p>Peranan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai DKLH Provinsi Bali</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kompetensi dapat membantu kualitas kerja yang dihasilkan, dan juga diperlukan usaha	<ol style="list-style-type: none"> Variabel Kompetensi Variabel Kualitas Kerja 	1. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Jurnal Pengabdian Masyarakat, Vol. 4 No 3 (2023)	melalui pelatihan maupun diklat bagi para pegawai untuk meningkatkan peran kompetensi untuk membantu kualitas kerja		
13	Tossa, Rina, Haripah (2023) Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar <i>YUME: Journal of Management</i> , Vol. 6 Issue 1 (2023)	Hasil penelitian menunjukkan <i>Locus of Control</i> dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Variabel <i>Locus of Control</i> 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Variabel Beban Kerja 2. Lokasi Penelitian
14	Agustine Pariesti, Metiana Usup Riassy Christa (2021) Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan <i>Journal of Environment and Management</i> , Vol 3 No 1, 2021.	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja	1. Variabel Gaya Kepemimpinan 2. Variabel Motivasi 3. Lokasi Penelitian
15	Dewi Fitriani, John E. H. J. FoEh dan Henny A. Manafe (2022) Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif maupun krusial bagi kinerja pegawai dan kepuasan kerja	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Variabel Motivasi 2. Variabel Budaya Organisasi 3. Variabel Kepuasan Kerja 4. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS), Vol. 3 No. 1 (2022)			
16	Agustine Pariesti, Metiana Usup Riassy Christa (2021) Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, Vol 5 No 1, 2021.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja	1. Variabel Motivasi 2. Variabel Disiplin Kerja 3. Lokasi Penelitian
17	Lia Andrawina (2022) Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Sarana Kalteng Ventura) Pedagogik Jurnal Pendidikan, Vol 17 No 2, 2022.	Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>locus of control</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Variabel <i>Locus Of Control</i> 2. Variabel Kinerja	1. Variabel Kepuasan Kerja 2. Variabel Komitmen Organisasi 3. Lokasi Penelitian
18	Hary Soegiri (2022) Analisis Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Barito Timur KINDAI, Vol. 18 No. 1 (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Variabel Kualitas Kerja 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Variabel Manajemen Perubahan 2. Variabel Budaya Organisasi 3. Lokasi Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
19	<p>Ulma Susfiati dan Jaenab (2023)</p> <p>Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Madrasah Tsanawiah Ponpes Al Muthmainnah Soromandi Kabupaten Bima</p> <p>JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI, Vol. 1 No. 4 (2023)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kualitas kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai, akan tetapi kompetensi dan kualitas kerja berpengaruh secara stimultan terhadap prestasi kerja pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kualitas Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Prestasi Kerja Pegawai
20	<p>Gus Andri (2022)</p> <p>PENGARUH PENEMPATAN, KUALITAS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BAPPEDA PROVINSI SUMATERA BARAT</p> <p>Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 10 No. 1 (2022)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja dan kompetensi secara stimultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Kualitas 2. Variabel Kompetensi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Penempatan 2. Variabel Prestasi Kerja Pegawai 3. Lokasi Penelitian
21	<p>Sumarsid, Syech Idrus, dkk (2023)</p> <p><i>Factors Affecting Work Quality and Work Motivation on Employee Performance</i></p> <p><i>International Journal of Economy, Education, and Entrepreneurship</i>, Vol. 3 No. 1 (2023)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai, dan keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Kualitas Kerja 2. Variabel Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Motivasi Kerja 2. Lokasi penelitian
22	<p>Dita Febrina dan Syamsir (2020)</p> <p><i>The Influence of Integrity and</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan integritas dan komitmen organisasi baik</p>	<p>Variabel Kinerja Pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Integritas 2. Variabel Komitmen Organisasi

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>Commitment Organizational on Employee Performance</i></p> <p><i>International Journal of Research and Analytical Reviews</i></p> <p>(IJRAR), Vol. 7 No. 1 (2020)</p>	keduanya maupun masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai		3. Lokasi penelitian
23	<p>Bambang Sunatar (2022)</p> <p><i>Effect of Leadership Style and Employee Competence on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p><i>Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)</i>, Vol. 5 No. 2 (2022)</p>	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dan adanya pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , kompetensi dengan kinerja pegawai, kompetensi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Gaya Kepemimpinan 2. Variabel Organizational Citizenship Behavior 3. Lokasi penelitian
24	<p>Deddy Novie Citra Arta, dkk (2022)</p> <p><i>Effect of Competence and Compensation on Employee Performance</i></p> <p><i>Journal of Innovation Research and Knowledge</i>, Vol. 2 No. 6 (2022)</p>	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Kompensasi 2. Lokasi penelitian
25	<p>Kurnia & Ramdani (2021)</p> <p><i>The Effect of Competence, Training, Compensation on Job Satisfaction and</i></p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan, dan kompensasi terhadap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Kompensasi 2. Variabel Kepuasan Kerja 3. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<i>Employee Performance</i> Jurnal Ilmu Sosial Politik dan Humaniera, Vol. 4 No. 2 (2021)	kepuasan kerja berpengaruh sebesar 64.5% sedangkan terhadap kinerja pegawai sebesar 91.3%		

Berdasarkan tabel 2.1 menunjukkan bahwa adanya persamaan dan perbedaan pada penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu baik dalam judul, variabel yang dipelajari. Penelitian terdahulu sangat penting dan menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian. Dilihat dari judul dan variabel yang diteliti, ada banyak penelitian yang menggunakan variabel *Locus of Control*, kualitas kerja, kompetensi dan kinerja pegawai sehingga peneliti memiliki acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya diatas, guna menjadi acuan untuk memperkuat hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai target yang sudah ditetapkan. Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu *Locus of Control* dan kualitas kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai serta variabel mediasi yaitu kompetensi. Berikut ini adalah kerangka pemikiran untuk menjelaskan bagaimana

pengaruh antara variabel dan konsep teori sehingga para peneliti dapat membuat kesimpulan sementara.

2.2.1 Hubungan *Locus of Control* dan Kualitas Kerja

Penelitian yang sudah dilakukan oleh Sarah Lee and David Miller (2018) menunjukkan bahwa *Locus of Control* internal berhubungan positif dengan peningkatan kualitas kerja seiring berjalannya waktu. Pegawai dengan *Locus of Control* internal cenderung percaya bahwa mereka memiliki kendali yang signifikan atas kejadian dalam hidup mereka, dengan begitu pegawai dengan *Locus of Control* internal cenderung menunjukkan kualitas kerja yang lebih tinggi karena mereka cenderung mengambil inisiatif, bertanggung jawab atas tindakan mereka, dan memiliki motivasi internal untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan mereka.

Secara khusus, individu dengan *Locus of Control* internal cenderung memiliki sikap proaktif terhadap tugas-tugas mereka. Mereka mungkin lebih cenderung mencari solusi atas masalah yang muncul, mengambil tanggung jawab atas keputusan dan hasil kerja mereka, serta memiliki tingkat motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan pekerjaan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja mereka seiring berjalannya waktu, karena mereka terlibat secara aktif dalam upaya untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri. Oleh karena itu, hubungan antara *Locus of Control* internal dan kualitas kerja yang positif memiliki implikasi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

2.2.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kompetensi

Penelitian terdahulu oleh Alwa Dudi, Anoesyirwan Moeins, dan Elfiswandi

(2019), penelitian oleh Nunung Rifa'atul Mahmudah (2021), dan Kartika (2022) telah mengungkapkan bahwa *Locus of Control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara kompetensi, meskipun berpengaruh positif, tidak secara signifikan memengaruhi kinerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa baik kompetensi maupun *Locus of Control* berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menandakan keterkaitan *Locus of Control* dengan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Suarni Norawati, Afrizal, Arman (2022) dalam penelitiannya juga menjelaskan korelasi *Locus of Control* dengan kompetensi, dimana didalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa apabila *Locus of Control* meningkat, maka kompetensi juga meningkat, dan apabila keduanya meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian oleh Ni Luh Putu Ary Wahyuni, Oka Suryadinatha Gorda (2019) yang menjelaskan bahwa *Locus of Control* dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya keterkaitan kompetensi dengan *Locus of Control* dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dari penelitian-penelitian tersebut, peneliti mengambil pemahaman sebagai kerangka berpikir bahwa penelitian tersebut mengisyaratkan bahwa *Locus of Control* dapat memengaruhi bagaimana individu mengembangkan dan menggunakan kompetensi mereka. Dibuktikan dalam penelitian terdahulu yang sudah disebutkan di atas, bahwa keterkaitan antara *Locus of Control* dengan kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka semakin baik

Locus of Control maka akan semakin baik juga kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, begitu juga keduanya berperan aktif dalam mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kompetensi

Penelitian terdahulu oleh Ni Kadek Nofianti dan Bagus Gede Ari Rama (2023) menegaskan bahwa kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai memiliki dampak yang signifikan pada kinerja mereka. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peran kompetensi sangat penting dalam membantu menciptakan kualitas kerja yang tinggi. Kompetensi, yang mencakup dimensi pengetahuan, keterampilan, motif, sifat, dan citra diri membantu pegawai untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih baik dan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas.

Di dalam penelitian terdahulu oleh Ulma Susfiati dan Jaenab (2023) menjelaskan bahwa kualitas kerja dan kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai, akan tetapi kualitas kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Peran kualitas kerja cukup berpengaruh terhadap kompetensi, akan tetapi dalam penelitian ini berpengaruh sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterkaitan dan pengaruh antara kualitas kerja dan kompetensi berperan penting dalam kualitas pegawai yang dibuktikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai dalam penelitian tersebut. Penelitian tersebut juga selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gus Andri (2022) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kualitas kerja dan

kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari penelitian-penelitian terdahulu yang sudah disebutkan di atas, pengaruh kualitas kerja terhadap kompetensi merupakan hasil dari upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi yang diperoleh melalui peningkatan kualitas, juga menghasilkan *output* kualitas yang baik, yang dibuktikan dalam penelitian terdahulu dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang mungkin saja dapat berdampak terhadap kinerja pegawai. Maka peneliti membuat kerangka pemikiran bahwa pentingnya pengaruh kualitas kerja terhadap kompetensi dan sebaliknya, yang berdampak juga terhadap kinerja pegawai.

2.2.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian terdahulu oleh Deddy Novie Citra Arta, dkk (2022) dan Afif Solaiman (2019) telah menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu oleh Adi Kurnia dan Ari Ramdani (2021) menegaskan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai sangat kuat, dengan kompetensi berkontribusi sebesar 91.3% terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang, semakin baik kinerja mereka di tempat kerja.

Penelitian terdahulu oleh Ni Kadek Ayu Dwiyantri, Komang Krisna Heryanda, dan Gede Putu Agus Jana (2020) menegaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diperjelas lagi dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Vaidatul Aulia (2021) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sangat

menjelaskan bahwa kompetensi dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi dan pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi melalui kinerja pegawai yang baik. Dampak positif pada penelitian terdahulu yang dihasilkan dari kompetensi menandakan peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

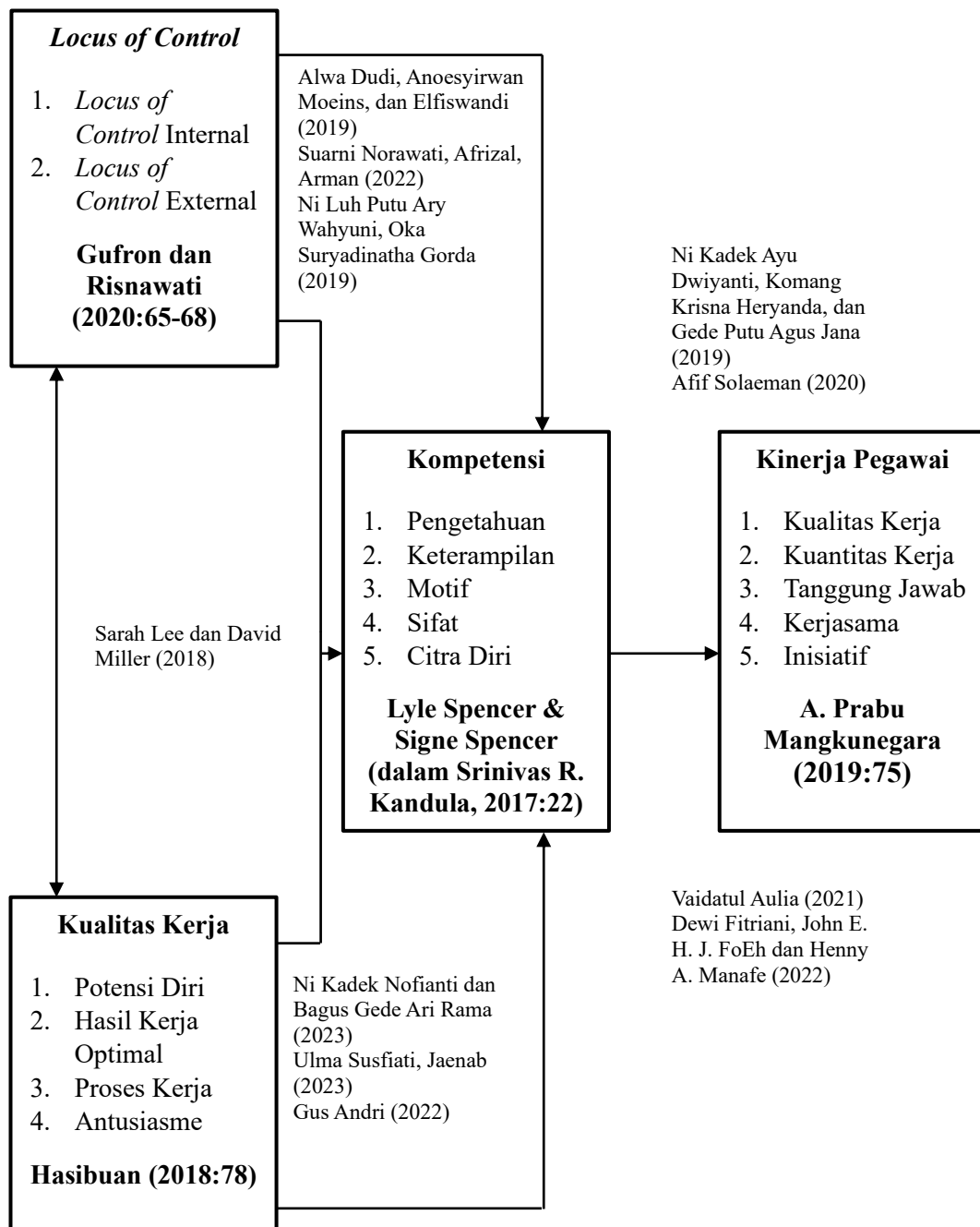
Adapun hasil penelitian terdahulu oleh Dewi Fitriani, John E. H. J. FoEh dan Henny A. Manafe (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan krusial terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Pada penelitian ini, tidak hanya variabel tunggal kompetensi saja, tetapi kompetensi juga bersama-sama dengan variabel lainnya yaitu motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Hal tersebut menandakan kontribusi kompetensi juga dapat berkolaborasi dan sejalan dengan variabel lainnya dalam meningkatkan kinerja pegawai, bahkan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya yang menegaskan keterkaitan yang signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai, organisasi dapat mengimplementasikan strategi yang sesuai untuk memperkuat kompetensi pegawai mereka. Peneliti menduga bahwa tingkat kompetensi yang tinggi menjadi faktor penting dalam menentukan produktivitas dan efektivitas kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma merupakan pola atau model tentang bagaimana suatu distruktur (bagian dan hubungannya) atau bagaimana bagian-bagian berfungsi perilaku yang didalamnya ada konteks khusus atau dimensi waktu (Lexy J. Moleong, 2018). Maka

dari itu paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang dipakai oleh para peneliti dalam memandang realita suatu permasalahan dan juga teori ataupun ilmu pengetahuan. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, dapat dijadikan landasan penulisan untuk suatu penelitian, serta menjadi acuan dalam membangun kerangka berpikir peneliti, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan Sugiyono (2022:63) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya tersusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis simultan

Terdapat pengaruh *locus of control* dan kualitas kerja terhadap kompetensi

2. Hipotesis parsial

- a. Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kompetensi

- b. Terdapat pengaruh kualitas kerja terhadap kompetensi

- c. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai