

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006), mengatakan bahwa Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan serta kemampuan kerja. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006) adalah Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008) kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008) kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang berdasarkan tugas yang diberikan oleh organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Mangkunegara (2013 dalam Aulia *et al.* 2015) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja. Sehingga hasil pekerjaan dapat disesuaikan dengan standar yang ada. Sedangkan menurut Rivai (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai

prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pendapat tersebut didukung oleh Benardin dan Russel (2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang didapatkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

Selain itu, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Andraeni (2005) dalam Laura dan Sunjoyo (2009), terdiri atas lima komponen, yaitu kemampuan, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Gibson, Ivancevich dan Donelly (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- 1) Variabel individu. Meliputi kemampuan dan ketrampilan baik fisik maupun mental, latar belakang (seperti: keluarga, tingkat sosial dan pengalaman) dan demografi (seperti: menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin).
- 2) Variabel psikologi. Meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.
- 3) Variabel organisasi. Meliputi sumber daya, kepemimpinan imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
- 2) Penempatan kerja yang tepat.
- 3) Pelatihan dan promosi.
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
- 5) Hubungan dengan rekan kerja.
- 6) Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

c. Dampak yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003) bahwa kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasi. Adapun dampak-dampak yang akan terjadi adalah

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 2) Perbaikan kinerja.
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- 5) Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan.

2. Komitmen Organisasional

a. Definisi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2003) komitmen organisasional adalah suatu sikap merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Gibson et al (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta

perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi. Menurut (Allen dan Meyer 1997 dalam Priansa 2014) komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah perilaku seseorang yang bertahan, memiliki sifat loyalitas dan keterlibatannya relatif kuat terhadap organisasi serta berusaha untuk mencapai keberhasilan dari tujuan organisasi tersebut.

Allen dan Meyer (1997) dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional ada tiga, diantaranya:

1) *Affective commitment*, merupakan ketertarikan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. selanjutnya Allen dan Meyer menyatakan bahwa pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi.

- 2) *Normative commitment*, merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas dan kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi agar tidak pindah ke organisasi lain.
- 3) *Continuance commitment*, merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi dan kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Faktor-Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Dyne dan Graham (2005) adalah:

1) Personal

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit

a) Usia dan masa kerja Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi

b) Tingkat pendidikan

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmen semakin rendah.

c) Jenis kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangannya lebih besar dalam mencapai karir, sehingga komitmennya lebih rendah

d) Status perkawinan

Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasi

e) Keterlibatan kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasional.

2) Situasional

Nilai (value) tempat kerja Nilai-nilai yang dapat di bagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterkaitan

a) Keadilan organisasi

Keadilan organisasi meliputi; keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya

b) Karakteristik pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal.

c) Dukungan organisasi

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi.

3) Posisional

a) Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi semakin tinggi

b) Tingkat pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai predictor komitmen paling kuat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional terdiri dari bidang-bidang (Hrebiniak & Alutto, 1972) :

a) Ciri pribadi pekerja, termasuk juga masa jabatan dalam organisasi dan variasi kekuatan kebutuhannya seperti kebutuhan untuk berprestasi, imbalan dan lingkungan kerja.

b) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas, dan kesempatan berinteraksi.

c) Kemampuan kerja, seperti keterandalan organisasi, peran pentingnya arti diri seseorang bagi organisasi, cara pekerja-pekerja lainnya membicarakan dan mengutarakan perasaan mereka mengenai organisasi.

c. Dampak Komitmen Organisasional

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Ditinjau dari segi organisasi menurut Steers (1991) dalam Sopiah (2008),

karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turn over, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

Dampak komitmen organisasional menurut Sopiah (2008) dapat di tinjau dari sudut yaitu:

1) Di Tinjau Dari Sudut Organisasi

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatkan kelembapan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan dan kurangnya loyalitas pada organisasi.

2) Di Tinjau Dari Sudut Pegawai

Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai.

3. *Locus of Control*

a. Pengertian Locus of Control.

Menurut (Robbins dalam Aldofina 2012) bahwa *Locus of control* merupakan variabel penting yang dapat menjelaskan perilaku manusia dalam organisasi. *Locus of control* adalah derajat sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri (Robbins, 2008). Sedangkan Suwandi dan Indriantoro (2001) mendefinisikan *Locus of Control* mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya.

Rotter (1966) yang dikutip dalam Ayudiati (2010) menyatakan bahwa *Locus of Control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Konsep *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter berdasarkan pendekatan Social Learning Theory (Wolman,1977). Menurut (Pervin dalam Smet 1994) konsep *locus of control* adalah bagian dari *Social Learning Theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan atas *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*.

Reiss dan Mitra (1998 dalam Lucyanda dan Endro 2012) membagi *locus of control* menjadi dua yaitu *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. *Locus of control internal* mengacu pada individu yang percaya bahwa suatu hasil tergantung pada usaha dan kerja keras seseorang sedangkan *locus of control eksternal* mengacu pada individu yang menganggap bahwa suatu hasil ditentukan oleh faktor dari luar individu tersebut, seperti nasib, keberuntungan, kesempatan dan faktor lain yang tidak dapat diprediksi.

Locus of control internal yang dikemukakan Lee (1990) yang dikutip oleh Ayudiati (2010) adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang – orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap – tiap masalah dalam bekerja.

Locus Of Control eksternal yang dikemukakan Lee (1990) yang dikutip oleh Ayudiati (2010) adalah individu yang eksternal *locus of controlnya* cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu – waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan memandang masalah–masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang–orang yang berada disekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam–diam selalu mengancam eksistensinya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan.

Menurut (Lao dalam Andriyani, 2003) yang membandingkan antara internal dan eksternal *locus of control* mengatakan bahwa individu

dengan *locus of control* internal akan memiliki pemikiran yang lebih sehat dan lebih banyak terlibat dengan lingkungan sekitarnya. Pemahaman *locus of control* internal mengarah pada keyakinan bahwa ada konsekuensi hasil atas perbuatan diri sendiri. Individu percaya bahwa hasil baik yang diperoleh dan kegagalan yang diperoleh merupakan hasil dari perilakunya sendiri, sehingga ia percaya bahwa yang mengontrol berhasil tidaknya suatu tujuan adalah dirinya sendiri. Individu yang mempunyai *locus of control* internal biasanya proaktif dan perilakunya cenderung adaptif (Demellow & Imms 1999, dalam Sumijah 2015).

Kontinum dimensional *locus of control* bergerak dari derajat eksternal ke internal, dimana pemahaman *locus of control* eksternal mengarah pada keyakinan, bahwa perilaku, hasil atau kejadian tertentu disebabkan oleh nasib, keberuntungan serta ditentukan oleh kekuatan dari luar atau lainnya. Individu yang mempunyai *locus of control* eksternal cenderung menyimpulkan bahwa sesuatu yang terjadi pada dirinya karena adanya kekuatan dari luar dirinya, sehingga individu tersebut tidak bertanggungjawab atas tindakan yang dilakukannya. Individu tersebut cenderung untuk reaktif dan menolak situasi yang menekan dirinya (Gomez,1998), sehingga individu tersebut cenderung untuk terikat dengan pola perilaku maladaptif yang dapat mengarah pada kepuasan diri yang tidak mau dikaitkan antara perilaku dan pencapaian hasil.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah keyakinan seseorang mengenai sumber – sumber yang mengontrol kejadian – kejadian di dalam hidupnya. Sumber itu dibagi Rotter ke dalam dua bagian, yaitu internal, untuk mereka yang meyakini bahwa setiap kejadian adalah berhubungan dengan tingkah lakunya, dan eksternal bagi mereka yang meyakini bahwa kejadian – kejadian adalah disebabkan oleh faktor – faktor di luar diri yang tidak dapat ia kuasai.

Selain itu, indikator yang digunakan untuk mengukur *locus of control* menurut Rotter (1992) yaitu *internal locus*, lebih aktif mencari informasi dan banyak mengambil inisiatif, lebih suka pada tantangan untuk maju, lebih percaya pada usaha, kemampuan dan kemauan dalam mencapai sukses. Indikator *locus of control* eksternal yaitu, pasif dan hanya menerima informasi, kurang memiliki inisiatif, lebih percaya pada nasib dan suka bergantung pada orang lain, lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menyenangkan.

b. Faktor yang Mempengaruhi *Locus of Control*

Robinson dan Shaver (1974) mengelompokkan faktor yang mempengaruhi perkembangan *Locus Of Control* menjadi 2, yaitu:

1) *Episodic antecedent*.

Episodic antecedent adalah kejadian-kejadian yang mempengaruhi perkembangan *locus of control* seperti kecelakaan atau kematian seseorang yang dicintai.

2) *Accumulation antecedent*.

Accumulation antecedent adalah kejadian-kejadian yang mempengaruhi perkembangan *locus of control* diskriminasi sosial, perasaan tidak berdaya dan pola asuh orang tua.

c. Dampak *Locus Of Control*.

Locus Of Control diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Johnson, G.H. dan McGill, G.A (1988) dalam Mas'ud (2004;240) yaitu:

1) *Locus of control* internal.

Locus of Control internal melakukan pekerjaan lebih baik, dengan mengendalikan sendiri dan turut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran.

2) *Locus of control* eksternal.

Locus of control eksternal berkinerja baik pada partisipasi dalam penyusunan anggaran yang kurang atau rendah.

B. HIPOTESIS

1. Hubungan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Komitmen organisasi sangat dekat hubungannya dengan kehadiran atau absensi karyawan dan tingkat retensi karyawan. Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi (Anik dan Arifudin, 2003). Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif,

tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Komitmen dari tim kerja akan menaikkan koordinasi pekerja, ketika terjadi komitmen yang rendah, akan berakibat pada kurangnya produktifitas ataupun kreatifitas. Orang tidak akan bekerja dengan mengerahkan segala potensinya, karena menganggap tujuan organisasi tersebut hanya mencari komitmen karyawan sebagai suatu penangkal birokrasi dan mempersepsikan perasaan berkorban bagi karyawan. Uraian diatas didukung oleh Luthans (2002) yang menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya (Greenberg 1996 dalam Ayudiati 2012).

Komitmen yang profesional akan mempengaruhi kinerja pekerjaan (*job performance*). Hal tersebut didukung oleh Luthans (2002) yang menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi. Pernyataan tersebut juga diungkapkan oleh (Carsten dan Spector dalam Sopiah 2008) mengatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada karyawan akan tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2012), membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan kinerja karyawan, demikian pula penelitian yang

dilakukan oleh (Indra Gunawan 2010), membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis pertama penelitian sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

2. Hubungan *Locus of Control* terhadap Kinerja

Locus of control terdiri dari internal dan eksternal. *Locus of control* internal adalah cara pandang dimana seseorang dapat menghadapi suatu peristiwa baik atau buruk yang disebabkan oleh tindakan dan usaha yang berasal dari dalam diri mereka sendiri. Sedangkan *locus of control* eksternal adalah cara pandang dimana seseorang dapat menghadapi suatu peristiwa baik atau buruk yang disebabkan oleh faktor diluar kendali seperti keberuntungan, takdir, peluang dan sebagainya. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor internal akan lebih meningkatkan kinerja karyawan, karena adanya usaha dalam diri seseorang tersebut.

Dalam penelitian Yessy Pischa (2011) mengatakan bahwa jika individu cenderung memiliki internal *locus of control*, sehingga individu tersebut yakin akan kemampuannya untuk mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi hidupnya, maka insentif akan membuat individu lebih cenderung untuk memaksimalkan kinerja, sedangkan individu dengan eksternal *locus of control* akan memperlemah dampak insentif individu

terhadap kinerja. Hal itu terjadi karena individu yang memiliki eksternal *locus of control* percaya bahwa peristiwa yang terjadi padanya adalah dikendalikan oleh kekuatan lain di luar dirinya, sehingga walaupun terdapat insentif yang merupakan keuntungan baginya, tetapi pekerja akan berpikir hal tersebut akan sia-sia saja karena tidak akan mengubah kehidupannya di masa sekarang maupun masa depan, kecuali jika terjadi keberuntungan.

Menurut Falikathun (2003) mengemukakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual. Faktor individu meliputi *locus of control*.

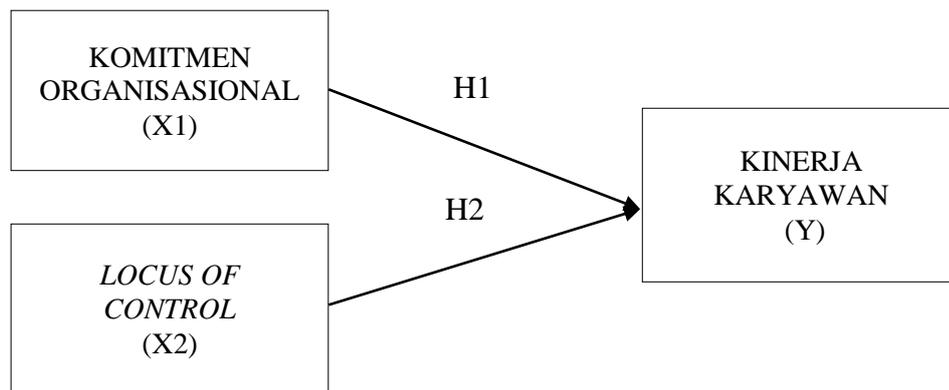
Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Komang dan Yessy Pischha (2011), membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* dan kinerja. Penelitian yang dilakukan Indra Gunawan (2010) yang mengatakan bahwa *locus of control* secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dirumusan hipotesis kedua penelitian sebagai berikut:

H2 : *Locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja

C. Model Penelitian

Model penelitian ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan dikupas. Maka sesuai dengan uraian di atas maka peneliti menurunkan model penelitian seperti di bawah ini:



Gambar 2.1

Model Penelitian

Model penelitian ini variable X1 dan X2 sebagai variabel independen adalah komitmen organisasional (X1) dan *locus of control* (X2). Sedangkan variable Y atau variabel dependen adalah kinerja karyawan.