

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka dan Penelitian Terdahulu

2.1.1. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67). Istilah kinerja merupakan sebuah tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal terpenting. Menurut Siagian (2002:152), kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang diterapkan. Rivai (2008:14), menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Menurut Lavasque dalam Hadari Nawawi (2006:62) kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Pendapat lain mengenai definisi kinerja juga diungkapkan oleh Mulyadi (2007:337) yang menyatakan bahwa kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kinerja di atas, penulis menyimpulkan definisi kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan nyata kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dan dapat dipahami bahwa pengertian kinerja tidak terbatas pada kinerja

individu saja, tetapi juga kinerja kelompok atau tim dan kinerja organisasi, yaitu pada dasarnya bersumber dari kinerja individu. Selain itu kinerja juga mencerminkan prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi.

1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Notoatmojo (2003:28), ada teori yang mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang disingkat menjadi “ACHIEVE” yang artinya: *Ability* (kemampuan pembawaan), *Capacity* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *Help* (bantuan untuk terwujudnya kinerja), *Incentive* (insentif material maupun non material), *Environment* (lingkungan tempat kerja karyawan), *Validity* (pedoman atau petunjuk dan uraian kerja), *Evaluation* (adanya umpan balik hasil kerja). Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*):

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pengetahuan dan skill), artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan

utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Robbins (2003:439), bahwa yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi :

- a. Kemampuan (kecerdasan dan kepemimpinan), apabila pegawai memiliki kecerdasan dan kepemimpinan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula.
- b. Motivasi berupa kompensasi (intensif, gaji), lingkungan kerja motivasi, kesempatan, dan kepuasan seseorang akan bekerja dengan senang dan dengan bersemangat apabila merasa puas atas balas jasa dan kesempatan.

2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan proses yang digunakan oleh suatu perusahaan atau institusi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Menurut Bambang Wahyudi (2002:101), penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Sedangkan menurut Henry Simamora (2004:415), penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Selanjutnya Simamora (2004:473) menyatakan bahwa kinerja karyawan sesungguhnya dinilai atas lima dimensi sebagai berikut:

- a. Mutu
- b. Kuantitas
- c. Penyelesaian Proyek
- d. Kerjasama
- e. Kepemimpinan

Pendapat lain John Bernardin dan Russel (dalam Rully, 2013:146) menyatakan bahwa ada enam karakteristik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan:

a. Kualitas

Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas. Hasil dari pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi yang dapat diterima oleh atasan maupun rekan sekerja.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan atau mengurangi dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat dimana seseorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas (*supervisor*) atau meminta informasi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

f. Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.1.2. *Locus Of Control*

A. Pengertian *Locus Of Control*

Konsep mengenai *Locus of Control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966:65) dalam Rully (2013), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of Control* merupakan tingkat kepercayaan yang dimiliki individu mengenai sumber penentu hidup dan kehidupan mereka (Gibson et al., 2000:494). Sedangkan Robbins (2007:139) mendefinisikan *locus of control* adalah sejauh mana orang meyakini menguasai nasib mereka sendiri. Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau *event-event* dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki internal *locus of control*. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau *event-event* yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki external *locus of control*. Kreitner & Kinicki (2007:224) mengatakan bahwa hasil yang dicapai *locus of control* internal dianggap berasal dari aktivitas dirinya. Sedangkan pada individu *locus of control* eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya.

Locus of control menurut Dayakisni dan Yuniardi (2008:63) adalah kondisi bagaimana individu memandang perilaku diri mereka sebagai hubungan mereka dengan orang lain serta lingkungannya. Hiriyappa (2009:72) berpendapat bahwa *locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi adalah karena kendali dirinya yaitu internal atau di luar kendali dirinya yaitu eksternal. *Locus of control* adalah kecenderungan orang untuk mencari sebab suatu peristiwa pada arah tertentu yang dapat dikategorikan kedalam *locus of control* internal dan

eksternal. Sedangkan menurut Ghufron dan Risnawita (2011:65) adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu.

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

B. Karakteristik *Locus Of Control*

Menurut Crider (1983:232) perbedaan karakteristik antara internal locus of control dengan external locus of control adalah sebagai berikut:

1. Internal Locus Of Control

- a. Suka Bekerja Keras
- b. Memiliki Inisiatife Yang Tinggi
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

Menurut Rotter (dikutip Karimi dan Alipour, 2011) *locus of control* internal mengacu pada orang-orang yang percaya bahwa hasil, keberhasilan dan kegagalan mereka adalah hasil dari tindakan dan usaha mereka sendiri. Suatu individu yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal adalah individu yang memiliki keyakinan untuk dapat mengendalikan segala peristiwa dan konsekuensi yang memberikan

dampak pada hidup, contohnya seorang mahasiswa memiliki IPK yang tinggi dikarenakan keyakinan atas kemampuan dirinya dalam menjawab soal-soal ujian yang diberikan Kreitner dan Kinicki (2009:154). Menurut Hanurawan (2010:113) orang dengan *locus of control* internal sangat sesuai untuk menduduki jabatan yang membutuhkan inisiatif, inovasi, dan perilaku yang dimulai oleh diri sendiri seperti peneliti, manajer atau perencana.

Internal *locus of control* yang dikemukakan Lee (1990) yang dikutip Julianto (2002) 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 menantang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari setiap masalah dalam bekerja.

Robbins (2007:138) mengemukakan *locus of control* internal adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan *locus of control* internal mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginannya. Faktor internal individu yang di dalamnya mencakup kemampuan kerja, kepribadian, tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan bekerja, kepercayaan diri dan kegagalan kerja individu bukan disebabkan karena hubungan dengan mitra kerja.

2. External Locus Of Control

- a. Kurang memiliki inisiatif
- b. Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah
- c. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarnya yang mengontrol

- d. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan

External *locus of control* yang dikemukakan Lee (1990) yang dikutip Julianto (2002) adalah individu yang external *Locus of control* nya cukup tinggi akan mudah 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 di sekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancam eksistensinya. Apabila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai ancaman nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2009:154) dalam individu yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal adalah individu yang memiliki keyakinan bahwa kinerja adalah hasil dari peristiwa di luar kendali langsung, contohnya seorang pekerja mampu melewati tes tertulis dikarenakan keyakinannya akan hal yang bersifat eksternal misalnya soal tes yang mudah atau sedang bernasib baik. Suatu orang dengan *locus of control* eksternal sangat sesuai dengan jabatan-jabatan yang membutuhkan pengarahan dari orang lain, seperti karyawan dan mekanik kelas bawah Hanurawan (2010:113). Dalam diri individu adanya keyakinan bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan, dikatakan sebagai individu yang memiliki *locus of control* eksternal Robbins (2007:138). Individu dengan *locus of control* eksternal tinggi cenderung akan pasrah terhadap apa yang menimpa dirinya tanpa usaha untuk melakukan perubahan, sehingga cenderung untuk menyukai perilaku penyesuaian diri terhadap lingkungan agar tetap bertahan dalam situasi yang ada. Faktor eksternal individu yang di dalamnya mencakup nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan dan lingkungan kerja.

C. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi *Locus Of Control*

Berdasarkan berbagai hasil penelitian, *locus of control* dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain:

a. Faktor Usia dan Jenis Kelamin

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa usaha mengontrol lingkungan eksternal individu dimulai dari kanak-kanak, lebih tepatnya pada usia 8-14 tahun. Studi terhadap 233 anak usia 14-15 di Norway menemukan skor *locus of control* internal yang lebih tinggi pada anak perempuan (Manger dan Ekeland, 2000; Schultz dan Schultz, 2005:439). Sebagian besar mahasiswa di perguruan tinggi juga ditemukan lebih berorientasi pada *locus of control* internal dibanding eksternal. Hal ini menunjukkan individu menjadi semakin berorientasi internal ketika ia bertambah dewasa, dan mencapai puncaknya di usia dewasa madya (Heckhausen dan Schulz, 1995:284-304; Milgram,1971:459-465; Ryckman dan Malikiosi 1975:177-183; Schulz dan Schulz, 2005:439).

b. Faktor Keluarga

Menurut Kuzgun (dikutip Hamedoglu, Kantor dan Gulay, 2012:319-324) lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap *locus of control* yang dimilikinya. Orang tua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka. Kelas sosial yang disebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup. Individu dalam kelas sosial ekonomi tertentu mewakili bagian dari sebuah sistem nilai yang mencakup gaya membesarkan anak, yang mengarah pada pembangunan karakter pembangunan karakter kepribadian yang berbeda. Dalam lingkungan otokratis dimana perilaku di bawah kontrol yang ketat, anak-anak tumbuh sebagai pemalu, suka bergantung. (*locus of control eksternal*). Di sisi lain, ia mengamati bahwa anak-anak yang tumbuh dalam lingkungan yang

demokratis, mengembangkan rasa individualisme yang kuat menjadi mandiri, dominan, memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar (*locus of control internal*).

- c. Menurut Forte (2005:65) (dikutip Karimii dan Alipour, 2011), kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. *Reward* dan *punishment* (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap *locus of control* menurut Mischel (dikutip Nevid, 2009:498).

- d. Faktor Pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi *locus of control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *locus of control* internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir menurut Luzzo, Frank dan Strang (dikutip Huang dan Ford, 2011:358-368).

D. Perbedaan Karakteristik *Locus Of Control*

Ada beberapa perbedaan karakter individu yang memiliki *locus of control* internal dan eksternal menurut Andre (2008:36), yaitu:

Tabel 2.1

Karakteristik Individu berdasarkan *Locus Of Control*

No.	<i>Locus of Control Internal</i>	<i>Locus of Control Eksternal</i>
1.	Memiliki kontrol terhadap perilaku diri yang lebih baik, perilaku dalam bekerja lebih Positif	Memiliki kontrol terhadap perilaku diri yang buruk

2.	Lebih aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan yang berhubungan dengan situasi yang dihadapi	Kurang aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan yang berhubungan dengan situasi yang dihadapi
3.	Memiliki <i>self-esteem</i> yang lebih tinggi	Memiliki <i>self-esteem</i> yang lebih rendah
4.	Memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi	Memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah
5.	Memiliki kemampuan yang lebih	Tidak mammpu untuk mengatasi

Sumber : Andre (2008:36)

2.1.3. Karakteristik Individu

A. Definisi Karakteristik Individu

Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Ratih Hurriyati (2005:79) memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut: “Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan salah satu faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu”. Menurut Robbins (2006:46) menyatakan bahwa, Faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Siagian (2008:47) menyatakan bahwa, karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin (Prayitno, 2005).

Reksowardoyo (2003) dan Widiyanti (2004) Karakteristik individu adalah ciri-ciri atau sifat-sifat yang dimiliki oleh seorang individu yang ditampilkan melalui pola pikir, pola bersikap, dan pola bertindak terhadap lingkungan hidupnya, berupa karakteristik interen. Terdapat tiga faktor utama yang berpengaruh terhadap persepsi manusia (karyawan) Sigit (2003:23), yaitu:

1. Karakteristik menurut obyeknya atau stimuli
2. Karakteristik secara individual yang mempersepsikan sesuatu
3. Karakteristik yang menunjukkan situasi.

Masing-masing ketiga faktor ini terdiri atas beberapa variabel, yaitu variabel dalam karakteristik obyek ialah penampilan, cara komunikasi, dan statusnya, variabel dalam karakteristik individual ialah konsep diri manusia, kompleksitas kognitif, pengalaman dan emosi.

B. Faktor-faktor Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu, antara lain:

a. Usia

Dyne dan Graham (2005:134) menyatakan bahwa, “Pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa ketertarikan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi”. Pendapat senada diungkapkan oleh Robbins (2003:43) menyatakan bahwa “Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai

atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi”.

b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Dyne dan Graham (2005:134) menyatakan bahwa “Pada umumnya wanita menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi. Hal ini disebabkan pegawai wanita merasa bahwa tanggung jawab rumah tangganya ada di tangan suami mereka, sehingga gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi bukanlah sesuatu yang sangat penting bagi dirinya”. Robbins (2003:65) menyatakan bahwa “Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria”.

c. Status Perkawinan

Berdasarkan pendapat Soerjono Soekanto (2000:146) dalam bukunya kamus sosiologi menyatakan bahwa kata perkawinan (*marriage*) adalah ikatan yang sah antara seorang pria dan wanita yang menimbulkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara mereka maupun keturunannya. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Johannes dan Taylor (1999); Tsui et al., (1994) (dalam Srimulyani, 2009:11). Seseorang yang sudah menikah menjadi merasa lebih terikat dengan organisasi tempatnya bekerja dibandingkan dengan seseorang yang belum menikah. Pernikahan

memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting (Stephen P. Robbins, 2006:46).

d. Masa Kerja

Siagian (2008) menyatakan bahwa masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Masa Kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis. (Stephen P Robbins, 2006:51). Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa lebih nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua (Robert Kreitner, Angelo Kinicki, 2003:275).

e. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja (Robert Kreitner, Angelo Kinicki, 2003:277). Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat (Kenneth N.Wexley, Gary A.Yuki, 2003:149). Berdasarkan beberapa pengertian karakteristik individu di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja dalam organisasi dan tingkat pendidikan.

2.1.4. Karakteristik Pekerjaan

A. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan menurut Ni Made Gunastri (2009:14) adalah sebagai berikut : merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan. Berry dan Houston (Mundung, 2007). Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Sedangkan menurut Agung Panudju (2003:6), mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai berikut: Menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

B. Aspek-aspek Karakteristik Pekerjaan

Dimensi inti pekerjaan menurut Hackman J.R dan G.Oldham (1980) dalam Robbins (2006:641-642):

a. Variasi keterampilan yang dibutuhkan (*Skill Variety*)

Variasi keterampilan merupakan tingkat dimana seseorang perlu menggunakan berbagai keterampilan dan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang mempunyai keragaman tinggi ini akan membuat karyawan menggunakan beberapa keterampilan dan bakat untuk menyelesaikan tugasnya. Pekerjaan yang beragam dipandang lebih menantang karena dapat mencakup beberapa jenis pekerjaan. Pekerjaan yang seperti ini akan menghilangkan rasa

kemonotonan yang timbul dari setiap aktivitas yang berulang. Selain itu keragaman keterampilan akan menimbulkan perasaan kompeten yang lebih besar bagi para pekerja, karena para pekerja dapat melakukan jenis pekerjaan yang berlainan dengan cara yang berbeda.

b. Prosedur dan Ketegasan Tugas (*Task Identity*)

Tingkat dimana suatu pekerjaan itu memerlukan penyelesaian yang menyeluruh dan dapat diidentifikasi. Gerakan manajemen ilmiah masa lampau yang telah menimbulkan pekerjaan yang terlalu dispesialisasikan dan rutinitas karyawan mengerjakan bagian kecil dari pekerjaan sehingga para karyawan tidak dapat mengidentifikasi salah satu hasil kerja dengan upaya mereka sendiri. Para karyawan tidak dapat memiliki rasa menyelesaikan atau tanggung jawab terhadap pekerjaan secara keseluruhan

c. Kepentingan Tugas (*Task Significant*)

Tingkat dimana pekerjaan itu dapat memberikan pengaruh besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain. Dengan kata lain sejauh mana tingkat kepentingan pekerjaan tersebut.

d. Kewenangan dan tanggung jawab (*Autonomy*)

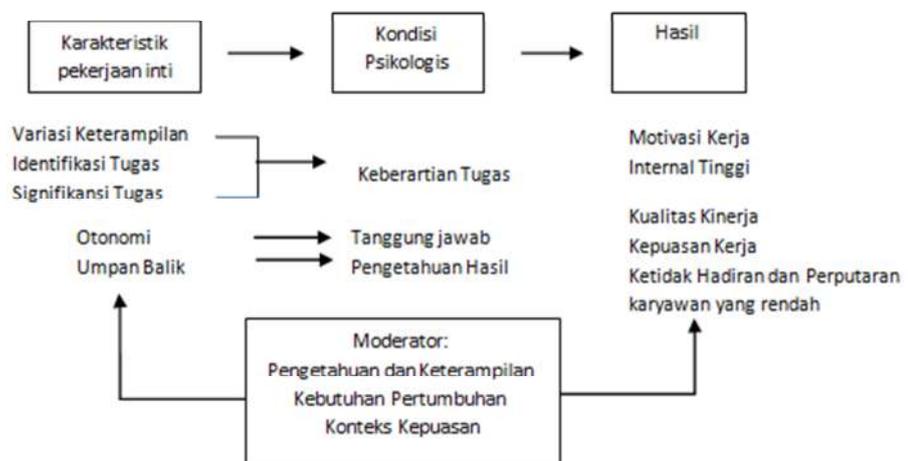
Tingkat atau keadaan dimana suatu pekerjaan itu memberikan kebebasan kepada karyawan untuk merancang dan memprogramkan aktivitas kerjanya sendiri. Pekerjaan yang mempunyai otonomi mendorong karyawan menggunakan kemampuan dan kebijaksanaan untuk dapat menentukan strategi dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*Feedback*)

Tingkat dimana karyawan mendapat umpan balik dari pengetahuan mengenai hasil dari pekerjaannya. Umpan balik mengacu pada informasi yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi yang dicapainya dalam pekerjaan. Umpan balik dapat timbul dari pekerjaan itu sendiri, pimpinan, atau rekan kerja lainnya. Gagasan atau kata-kata umpan balik yang cukup sederhana akan sangat penting dan berarti bagi karyawan, terlebih apabila diwujudkan dalam bentuk hadiah atau

bonus. Mereka perlu mengetahui seberapa baik prestasi mereka, karena mereka menyadari bahwa prestasi itu memang berbeda-beda, dan agar dapat melakukan penyesuaian diri melalui proses perolehan atau pembentukan keahlian.

Kelima dimensi dari karakteristik kerja tersebut menciptakan tingkat reaksi psikologis seseorang tentang makna, tanggung jawab serta pengetahuan yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut yang pada akhirnya berdampak pada motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai serta tingkat kemangkiran dan tingkat keluar masuknya pegawai. Keterkaitan dimensi karakteristik pekerjaan, reaksi psikologis dan hasil kerja seseorang dijelaskan dalam gambar mengenai model karakteristik pekerjaan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Model Karakteristik Pekerjaan

Sumber : Hackman dan Oldham (2005:484)

Dilihat dari gambar menunjukkan adanya dorongan suatu pekerjaan kearah hasil yang diinginkan. Dimana karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi keadaan psikologis bagi seorang karyawan yaitu karyawan akan merasakan keberartian mengenai aspek pekerjaan yang dihadapinya, kemudian karyawan tersebut akan merasa bertanggung jawab terhadap hasil dari suatu pekerjaan yang dibuatnya, dan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh untuk menghadapi pekerjaannya, serta peningkatan mutu karyawan yang selanjutnya akan memperoleh hasil akhir yaitu motivasi kerja internal yang tinggi, kinerja yang berkualitas, kepuasan karyawan, serta rendahnya absensi dan rotasi karyawan.

2.1.5. Orientasi Tujuan

A. Definisi Orientasi Tujuan

Secara spesifik ada dua macam orientasi tujuan (*goal orientation*), yaitu orientasi tujuan kinerja (*performance goals*) dan orientasi tujuan pembelajaran (*learning goals*). Orientasi tujuan dalam mencapai prestasi diklasifikasikan menjadi dua yaitu orientasi tujuan pembelajaran dan orientasi tujuan kinerja (Nicholls, 1984 dalam Mustikawati, 2006). Orientasi tujuan merupakan suatu mental framework bagaimana individu menginterpretasi dan merespon situasi atau kejadian yang dihadapinya (Dweck and Legget, 1988:325). Pada konstruk orientasi tujuan kinerja, menjadi pedoman individu untuk meyakini kompetensi adalah tidak berubah, untuk mengevaluasi kompetensi dirinya dibandingkan dengan yang lain, dan memilih tugas sesuai dengan kompetensinya dan menghindari kegagalan. Orientasi tujuan dapat memprediksikan kinerja pada lingkungan pendidikan (Dweck, dalam Johnson et al, 2000:724), dan penelitian telah membuktikan bahwa orientasi tujuan telah memberikan implikasi yang penting untuk pelatihan dan motivasi dalam kontek organisasi (Martocchio, 1994:103).

Woolfolk (2004) menjelaskan bahwa orientasi tujuan (*goal orientation*) berkenaan dengan alasan individu ingin mencapai tujuan-

tujuan (goals) dan standar yang diterapkan individu dalam mencapai tujuan-tujuannya (goals). Menurut Johnson et al (2000:268), orientasi pembelajaran memfokuskan individu pada pengembangan dan strategi tugas yang rumit. Pengembangan strategi tugas rumit, memberikan keyakinan yang tinggi (*self efficacy*) pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. Hal ini didukung pula oleh penelitian Philip dan Gully (1997) yang menemukan bukti bahwa orientasi pembelajaran mempunyai hubungan yang positif dengan *self efficacy*, atau dengan kata lain orang yang mempunyai orientasi pembelajaran cenderung mempunyai *self efficacy* yang tinggi.

2.1.6. Hubungan Antara Variabel

A. Hubungan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Locus of control mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya (Suwandi dan Indriantoro dalam Toly, 2001). *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter dalam Prasetyo, 2002:122). Berdasarkan teori *locus of control* memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *locus of control*nya dimana *locus of control* internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri. Ciri pembawaan internal *locus of control* adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan mengambil keputusan yang lebih etis dan independen. Oleh karena itulah maka dapat disimpulkan kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu- individu dengan *locus of control* internal lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

H1 : Diduga faktor *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Hubungan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan fakta yang sesungguhnya dapat diuraikan bahwa pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja secara teoritis karakteristik individu yang terdiri atas sifat, minat, dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja didalam organisasi. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Sigit (2003) bahwa jika karakteristik karyawan menunjukkan sikap dan perilaku yang baik terutama dalam hubungan kerja dan manusia, dapat memperkuat kemampuan dan motivasi kerja, sehingga akan tercipta kinerja yang baik. Selanjutnya bahwa nilai-nilai yang tergambar dalam karakteristik dapat dipelajari karena nilai individu, nilai kelompok, dan nilai organisasi yang diyakini dapat mempengaruhi perilaku dan efektivitas organisasi. Hal yang sama dikemukakan oleh Stoner, 1992:80 dalam Sumarsono,2004:237, bahwa suatu motivasi tertentu dari karyawan yang dipengaruhi oleh karakteristik individu diduga akan mempengaruhi kinerja tertentu pula dari karyawan tersebut.

H2 : Diduga faktor karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Hubungan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Panggabean (2004:130), Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan berulang-ulang maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Dalam Simamora (2004:129) model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*)

merupakan suatu pendekatan terhadap pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*). Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut maka hipotesis alternatif pertama dirumuskan adalah :

H3 : Diduga faktor karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Hubungan Orientasi Tujuan terhadap Kinerja Karyawan

Orientasi tujuan adalah berasal dari konstruk dalam bidang pendidikan yang menyarankan individu untuk mempunyai orientasi pembelajaran atau orientasi kinerja dalam menyelesaikan tugas (Dweck, 1986). Hal tersebut berkaitan dengan kesiapan karyawan untuk belajar. Kesiapan untuk melaksanakan pelatihan ada 2 (dua) hal, yaitu :

1. karyawan mempunyai karakteristik individual (sikap, kemampuan, percaya diri, dan motivasi) yang dibutuhkan untuk mempelajari isi pelatihan dan menerapkan pada pekerjaan.
2. lingkungan kerja akan memfasilitasi pembelajaran dan tidak mencampuri dengan kinerja (Noe et al, 2000).

Orientasi tujuan dapat memprediksikan kinerja pada lingkungan pendidikan (Dweck, dalam Johnson et al, 2000:724), dan penelitian telah membuktikan bahwa orientasi tujuan telah memberikan implikasi yang penting untuk pelatihan dan motivasi dalam kontek organisasi (Martocchio, 1994:103). Orientasi pembelajaran dan orientasi kinerja berada dalam satu kontinum yang berlawanan. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut maka hipotesis alternatif pertama dirumuskan adalah:

H4 : Diduga faktor orientasi tujuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.7. Penelitian Terdahulu

Terdapat tinjauan empirik atau penelitian terdahulu yang menjadi landasan dilakukannya penelitian ini.

Pada tabel 2.2 dijelaskan bahwa penelitian ini berkaitan erat dengan variabel *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.2

Rujukan Untuk Variabel *Locus Of Control*

Judul	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja
Penulis / Jurnal	Muchammad Rully Sjahirul Alim, Jurnal Ekonomi, Vol. 17 No. 1 juni 2013.
Variabel Penelitian	Variabel Independen X_1 : Hubungan tingkat keberhasilan X_2 : Pandangan individu tentang keberuntungan X_3 : Sumber-sumber dari keberuntungan Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan
Analisis Data	Menggunakan metode analisis kuantitatif Alat metodenya menggunakan SPSS
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel hubungan tingkat keberhasilan, pandangan individu tentang keberuntungan dan Sumber-sumber dari keberuntungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Hubungan dengan Penelitian	Dari kesimpulan jurnal penelitian terdahulu terdapat variabel yang sama dan berkaitan erat dengan penelitian penulis yaitu variabel hubungan tingkat keberhasilan, pandangan individu tentang keberuntungan sumber-sumber dari keberuntungan terhadap kinerja karyawan.

Sumber Penelitian : Muchammad Rully Sjahirul Alim 2013

Pada tabel 2.3 dijelaskan bahwa penelitian ini berkaitan erat dengan variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.3
Rujukan Untuk Variabel Karakteristik Individu

Judul	Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor Psikologis Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk Blackberry
Penulis / Jurnal	Sujana dan Cindy Ekaputi Sim, Jurnal Ilmiah Ranggagading, Vol. 12 No. 1 April 2015.
Variabel Penelitian	Variabel Independen X1 : Efektif dalam bekerja X2 : Pentingnya pendidikan Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan
Analisis Data	Menggunakan metode analisis kualitatif alat metodenya menggunakan SPSS
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efektif dalam bekerja dan pentingnya pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Hubungan dengan Penelitian	Dari kesimpulan jurnal penelitian terdahulu terdapat variabel yang sama dan berkaitan erat dengan penelitian penulis yaitu variabel pentingnya pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber Penelitian : Sujana dan Cindy Ekaputi Sim 2015

Pada tabel 2.4 dijelaskan bahwa penelitian ini berkaitan erat dengan variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.4
Rujukan Untuk Variabel Karakteristik Pekerjaan

Judul	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Surya Perkasa
Penulis / Jurnal	Dudung Mulyadi, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol 4 No 3, November 2008.
Variabel Penelitian	Variabel Independen X1 : Bakat dan keterampilan X2 : Disiplin dalam pekerjaan Variabel Dependen Y : Kinerja Karyawan
Analisis Data	Menggunakan metode analisis analisis regresi linier berganda, alat metodenya menggunakan SPSS
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bakat dan keterampilan dan disiplin dalam pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Hubungan dengan Penelitian	Dari kesimpulan penelitian terdahulu terdapat variabel yang sama dan berkaitan erat dengan penelitian penulis yaitu variabel bakat dan keterampilan terhadap kinerja karyawan.

Sumber Penelitian : Dudung Mulyadi 2008

Pada tabel 2.5 dijelaskan bahwa penelitian ini berkaitan erat dengan variabel orientasi tujuan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.5
Rujukan Untuk Variabel Orientasi Tujuan

Judul	Hubungan Orientasi Tujuan Dengan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa
Penulis / Jurnal	Ika Vitasari Wahyuningtyas, <i>Educational Psychology Journal</i> , Vol. 02 No. 1 Oktober 2013.
Variabel Penelitian	Variabel Independen X_1 : Tantangan tugas atau pekerjaan X_2 : Daya tahan pelaksanaan tugas X_3 : Perubahan ke arah yang lebih baik Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan
Analisis Data	Analisis Regresi Linear Berganda
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tantangan tugas atau pekerjaan dan daya tahan pelaksanaan tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Hubungan dengan Penelitian	Dari kesimpulan jurnal penelitian terdahulu terdapat variabel yang sama dan berkaitan erat dengan penelitian penulis yaitu variabel tantangan tugas atau pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Sumber Penelitian : Ika Vitasari Wahyuningtyas 2013

Pada tabel 2.6 dijelaskan bahwa penelitian ini berkaitan erat dengan variabel kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja karyawan dan ketepatan waktu terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.6
Rujukan Untuk Variabel kinerja karyawan

Judul	Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah
Penulis / Jurnal	Ratno Purnomo, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol 17 No 2, September 2010.
Variabel Penelitian	Variabel Independen X1 : kuantitas kerja karyawan X2 : ketepatan waktu Variabel Dependen Y : kinerja karyawan
Analisis Data	Analisis Regresi Linear Berganda
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kuantitas kerja karyawan dan ketepatan waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Hubungan dengan Penelitian	Dari kesimpulan jurnal penelitian terdahulu terdapat variabel yang sama dan berkaitan erat dengan penelitian penulis yaitu variabel ketepatan waktu terhadap kinerja karyawan.

Sumber Penelitian : Ratno Purnomo 2010

2.2. Hipotesis

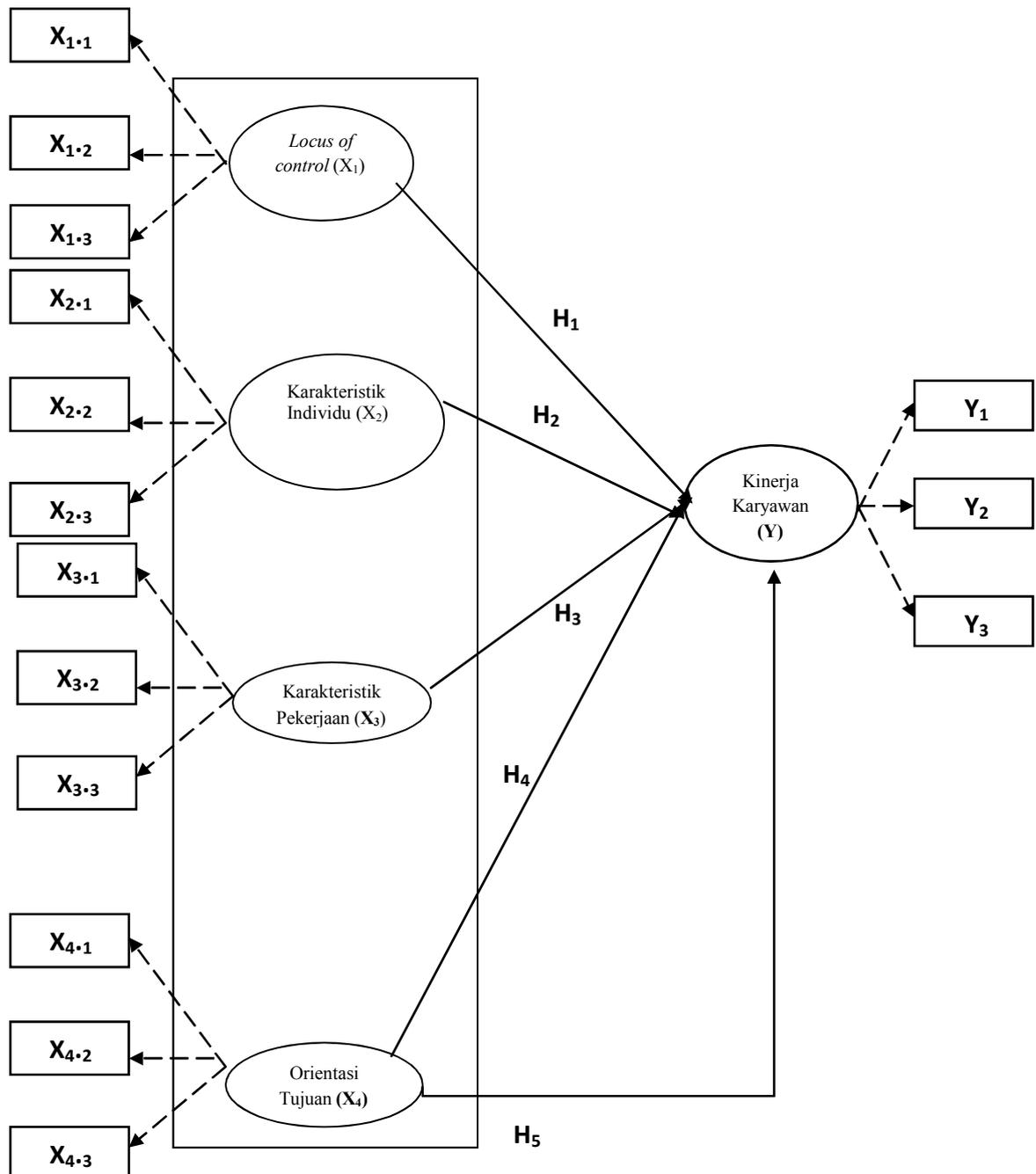
Sugiyono (2016:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji empiris. Hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

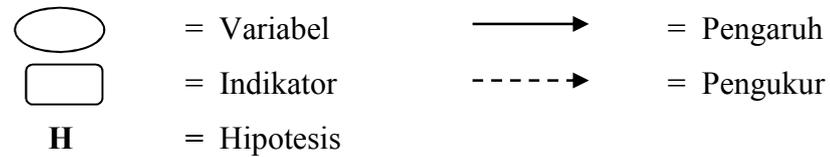
- H1 : Diduga *Locus Of Control* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaraan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Balai Karimun.
- H2 : Diduga Karakteristik Individu Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaraan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Balai Karimun.
- H3 : Diduga Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaraan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Balai Karimun.
- H4 : Diduga Orientasi Tujuan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaraan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Balai Karimun.
- H5 : Diduga Secara Simultan Faktor *Locus Of Control*, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Orientasi Tujuan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaraan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Balai Karimun.

2.3. Kerangka Pemikiran

Seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar bagi argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan (Sugiyono, 2016:92)



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Indikator dalam penelitian ini meliputi:

- Indikator variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan
 - Y1 : Kuantitas kerja karyawan
 - Y2 : Kualitas kerja karyawan
 - Y3 : Ketepatan waktu.

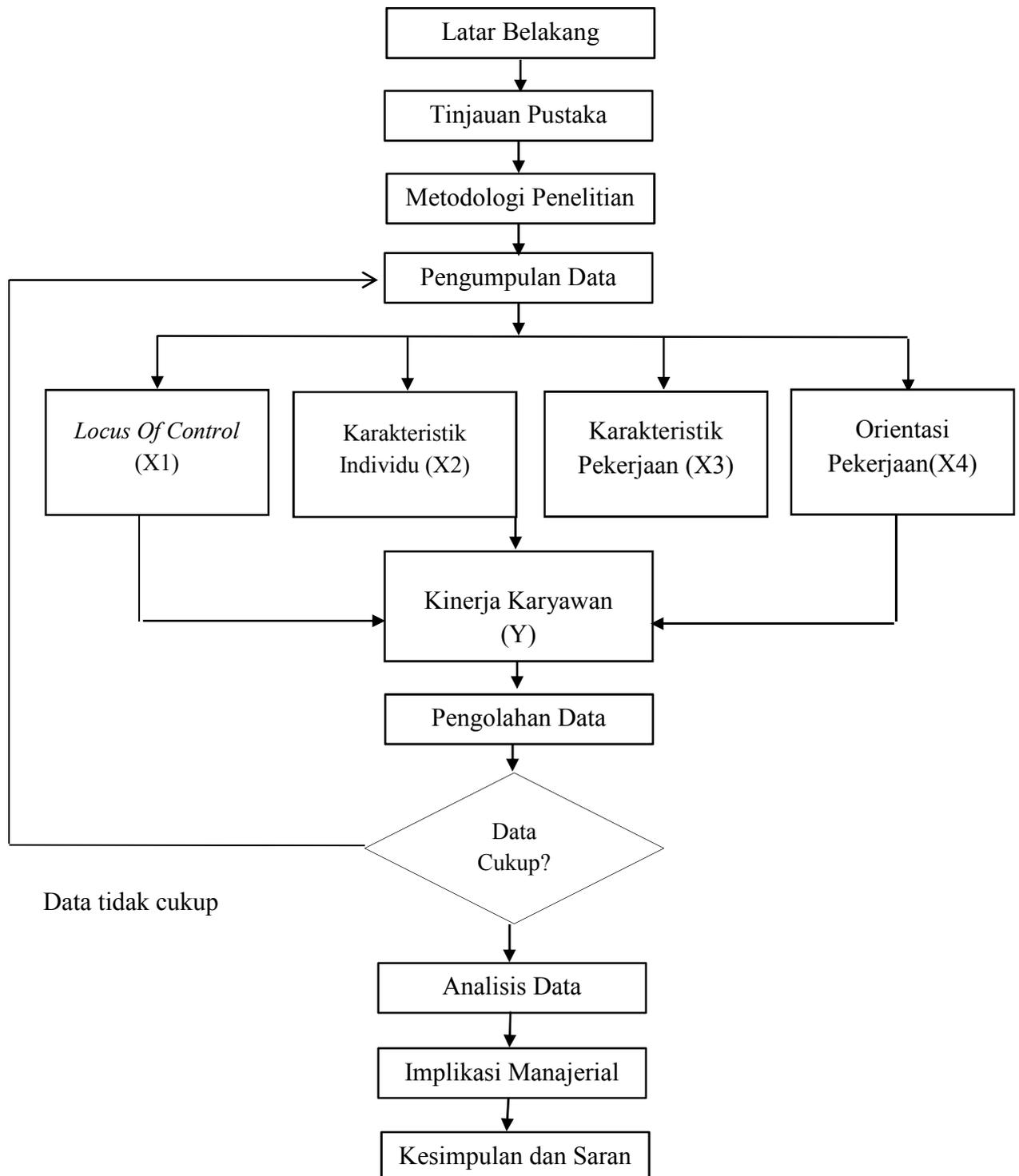
- Indikator Variable Independen (X1) *Locus of control*
 - X1.1 : Hubungan tingkat keberhasilan
 - X1.2 : Pandangan individu tentang keberuntungan
 - X1.3 : Sumber-sumber dari keberuntungan

- Indikator variabel independen (X2) Karakteristik Individu
 - X2.1 : Efektif dalam bekerja
 - X2.2 : Pentingnya pendidikan
 - X2.3 : Pola sikap dan inisiatif

- Indikator variabel independen (X3) Karakteristik Pekerjaan
 - X3.1 : Bakat dan keterampilan
 - X3.2 : Disiplin dalam pekerjaan
 - X3.3 : Inisiatif dalam pekerjaan

- Indikator variabel independen (X4) Orientasi Tujuan
 - X4.1 : Tantangan tugas atau pekerjaan
 - X4.2 : Daya tahan pelaksanaan tugas
 - X4.3 : Perubahan ke arah yang lebih baik

2.3.1. Diagram Alur Penelitian



Gambar : 2.3
Diagram Alur Penelitian