

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Sinambela (2017) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan menurut Ikhsan, (2017).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

1) Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Ikhsan, (2017) Terdapat beberapa Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya sebagai berikut:

- a) Kemampuan, kepribadian dan unit kerja, kemampuan merupakan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. kemampuan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara, misalnya saja dalam cara pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan cara penjelasan tugas dengan baik, kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang di pengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebutuhan dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atas sikap seseorang yang diberikan.
- b) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang di bebaskan kepadanya. Makin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan saran pekerjaanya, maka makin banyak energi yang dapat di kerahkan untuk kegiatan kearah tujuan.
- c) Tingkat motivasi pekerja. Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi, demikian sebaliknya.

2) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Devis dalam Mangkunegara (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3) Manfaat kinerja

Menurut Dharma, (2016) terdapat 10 manfaat yang dapat di petik dari penilaian kinerja sebagai berikut:

a) Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.

b) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembang

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

d) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

e) Ketidakakuratan informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat (teliti) dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

4) Indikator – indikator kinerja

Menurut Bernadin (2011) dalam Pradnyana dkk (2016) Adapun indikator kinerja meliputi berbagai tahapan sebagai berikut :

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing –masing.

c) Ketepatan waktu

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

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

2. *Locus of control*

a. Definisi *Locus Of Control*

Menurut Schultz & Schultz (2015: 433) menyatakan bahwa *locus of control* baik internal maupun eksternal merupakan tingkatan seorang individu berharap bahwa hasil dari perilaku mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka. *Locus of control* diartikan sebagai keyakinan seseorang tentang bagaimana dan dimana peristiwa dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar untuk bertindak (Elena *et al.*, 2015). *Locus of control* adalah sifat kepribadian yang menjelaskan persepsi dari mana individu menentukan penyebab peristiwa – peristiwa dalam hidup (Malik *et al.*, 2015). Dewi (2014) menyatakan *locus of control* adalah sifat kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang dialami berasal dari faktor internal diri atau faktor eksternal.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa *locus of control* adalah kepercayaan terhadap diri sendiri yang atas keberhasilan yang akan dicapai atau sudah tercapai yang mampu mendorong individu untuk lebih maju. Kepercayaan tersebut berasal dari luar maupun dari dalam diri masing-masing individu.

b. Jenis - jenis *Locus of control*

Ada beberapa perbedaan karakter individu individu yang memiliki *locus of control* internal dan eksternal menurut Silalahi, (2010) yaitu :

1. Aspek internal

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya. Karena mereka percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari dalam dirinya. Faktor dalam aspek internal antara lain kemampuan, minat, usaha.

a) Kemampuan

Seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki.

b) Minat

Seseorang memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakannya.

c) Usaha

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal bersikap optimis adalah cara berfikir positif dan realitis dalam memandang suatu masalah.

2. Aspek eksternal

Seseorang yang memiliki locus of control eksternal percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari luar dirinya. Faktor dalam aspek eksternal antara lain, nasib, keberuntungan, dan sosial ekonomi.

a) Nasib

Seseorang akan menganggap kesuksesan dan kegagalan yang dialami telah ditakdirkan dan mereka tidak dapat merubah kembali peristiwa yang telah terjadi, mereka percaya akan firasat baik buruknya.

b) Keberuntungan

Seseorang yang memiliki tipe eksternal sangat mempercayai adanya keberuntungan, mereka, mereka menganggap bahwa setiap orang memiliki keberuntungan.

c) Sosial ekonomi

Seseorang yang memiliki tipe eksternal menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraan dan bersifat materialistik.

c. Faktor – faktor *Locus of control*

Adanya beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi *locus of control* menurut Anggriana, (2016) yaitu :

1) Faktor keluarga

Pengaruh *locus of control* yang dimiliki seseorang individu yang mempengaruhi dalam lingkungan keluarga individu tersebut.

2) Faktor motivasi

Motivasi internal dapat mempengaruhi *locus of control* individu seperti peningkatan kualitas hidup harga diri, dan motivasi eksternal adalah kepuasan kerja, promosi jabatan, dan gaji lebih tinggi.

3) Faktor pelatihan

Pelatihan dapat diketahui dapat meningkatkan prestasi dan keputusan karir. Program pelatihan terbukti efektif memiliki dampak pada *locus of control* individu sebagai cara dan sarana untuk meningkatkan kemampuan dalam mengatasi sesuatu yang memberikan efek buruk.

d. Indikator yang mempengaruhi *Locus of control*

Bagaimana cara pandang seseorang pada suatu peristiwa, apakah seseorang tersebut dapat atau tidaknya mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Menurut Subroto, (2018) terdapat perbedaan karakteristik antara internal dan eksternal *locus of control* sebagai berikut:

1) *Internal locus of control*

- a) Suka bekerja keras
- b) Memiliki inisiatif tinggi
- c) Selalu mencoba seefektif mungkin

2) *Eksternal locus of control*

- a) Kurang memiliki inisiatif keras

b) Kurang mencari informasi

3. Kepemimpinan transformasional

a. Pengertian kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut (Wibowo, 2017). Terdapat beberapa jenis kepemimpinan seperti kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan otokratis, di dalam penelitian ini penulis akan membahas mengenai jenis penelitian kepemimpinan transformasional.

Menurut Burn dalam Northouse (2016:176) Kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan transformasional yang murni adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin pentransformasi (*transforming leaders*) mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan mengarahkannya

kepada cita-cita dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi (Bukit, dkk, 2017).

b. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Northouse, (2016:179) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi pengikut untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, dengan :

- 1) Meningkatkan tingkat pemahaman pengikut akan kegunaan dan nilai dari tujuan yang rinci dan ideal.
- 2) Membuat pengikut mengalahkannya kepentingan sendiri demi tim atau organisasi.
- 3) Menggerakkan pengikut untuk memenuhi kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi.

c. Indikator kepemimpinan transformasional

Indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional menurut Koehler dan Pankowski (1997) (dalam Galan, 2018) yaitu:

- 1) Toleransi yang tinggi terhadap ketidakpastian

Dengan memberikan toleransi terhadap sesuatu yang tidak menentu berarti pemimpin telah menerima kemungkinan adanya perubahan lingkungan organisasi yang dipimpinnya.

- 2) Keinginan untuk kualitas

Pemimpin transformasional selalu berusaha *doing the right thing* dengan antusias untuk mencapai hasil yang luar dari kebiasaan.

3) Pencitraan diri yang positif

Pemimpin transformasional membutuhkan pemikiran yang didasarkan pada mental yang kuat. Citra dirinya sendiri harus positif, sehingga dapat secara baik dan efektif berhubungan dengan orang lain yang akan berusaha merusak konsep – konsep yang telah dilaksanakan.

4) Kepercayaan

Karakteristik yang membantu seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain adalah kepercayaan. Pemimpin transformasional dicirikan dengan karakter yang dibangun atas otorisasi yang diberikan padanya dan sekaligus nilai kepercayaan.

4. Spiritual kerja

a. Definisi Spritualitas Kerja

Siti nurmayanti et al. (2018) menjelaskan bahwa Spiritualitas ditempat kerja yaitu salah satu jenis iklim psikologis yang di mana karyawan menganggap dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks komunitas. Seska dan Vesty (2018) mendefinisikan spiritual di tempat kerja sebagai pengalaman karyawan yang mendapatkan energi dari pekerjaan mereka, mendapatkan makna dan tujuan pada pekerjaan mereka, dan juga merasa bahwa mereka merasakan adanya hubungan dengan orang-orang dengan siapa mereka bekerja. Sunarso et al.

(2019) Mendefinisikan sspiritual di tempat kerja adalah karyawan yang merasa bahwa perusahaan dimana dia bekerja dapat memahami tujuannya sehingga karyawan akan berusaha menunjukkan rasa terima kasihnya dengan cara memberikan kontribusi lebih untuk organisasinya.

b. Karakteristik spiritual kerja

1. Kesadaran akan tujuan yang kuat. Organisasi spiritual mendasarkan kultur mereka pada suatu tujuan yang bermakna. Meskipun penting, laba bukanlah nilai utama organisasi. Orang dapat terilhami oleh tujuan yang mereka yakini penting dan bermakna
2. Fokus terhadap pengembangan individual. Organisasi spiritual menyadari makna dan nilai setiap manusia. Mereka tidak hanya menyediakan pekerjaan. Mereka mencoba menciptakan kultur dimana karyawan dapat terus belajar dan tumbuh.
3. Kepercayaan dan respek. Organisasi spiritual dicirikan oleh tumbuhnya sikap saling percaya, jujur, dan terbuka. Para manajer tidak takut mengakui kesalahan.
4. Praktek kerja yang manusiawi. Praktek-praktek yang dianut oleh organisasi spiritual ini meliputi jadwal kerja yang fleksibel, imbalan berbasis kelompok dan organisasi, penyempitan kesenjangan gaji dan status, jaminan hak-hak pekerja, pemberdayaan karyawan, dan keamanan kerja.

c. Indikator – indikator spiritual kerja

Ada beberapa indikator dari spiritual menjadi 5 indikator menurut Motgomery, (2013) dalam Wibowo, (2015) antara lain adalah ;

1. Pemecahan masalah melalui sumber sumber spiritual.

Dalam pemecahan masalah mempunyai kemampuan untuk berfikir secara kritis tentang isu- isu seperti makna, tujuan dan kesimpulan dalam sumber spiritual.

2. Memanfaatkan dan melatih spiritual dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam memanfaatkan dan melatih spiritual dapat menciptakan pikiran yang damai sehingga dapat mempengaruhi efektifitas seseorang.

3. Memasuki level yang lebih tinggi pada area kesadaran.

Kemampuan untuk melakukan makna dan tujuan pribadi dalam semua pengalaman materi dan fisik, termasuk kemampuan untuk menciptakan tujuan dalam kehidupan.

4. Mengakui aspek non material dalam kehidupan.

Dalam spiritual dapat menciptakan berbagai aspek baik non material dalam kehidupan dengan menciptakan saling pengertian dan memahami antar individu dengan yang lain.

5. Berperilaku terpuji.

Dalam setiap tindakan seseorang yang mempunyai spiritual tinggi, maka akan melakukan hal – hal yang bersifat baik.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control*, kepemimpinan transformasional dan spiritual kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain yaitu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Setyowati (2017) Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 2, 2017, 129-139 ISSN : 1693-7619 (print) ISSN: 2580-4170 (online)	Analisis locus of control dan stress kerja terhadap kinerja karyawan	Pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	Sari (2018) Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi , Vol. 7, No. 1, April 2018, Hal 9-18 ISSN : 2301-5268 E-ISSN : 2527-9483	Pengaruh karakteristik budaya organisasi locus of control dan disiplin kerja karyawan studi pada perusahaan daerah pengelola air limbah (PD PAL) kota banjamasin	Locus of control secara parsial berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3	Narendra (2018) Jurnal Ekonomi dan Manajemen Journal Of Economics and Management E-ISSN. 2614-4212 (Online), ISSN 1411-5794 (Cetak) Volume 19, No. 2 – Juni 2018	Pengaruh locus of control dan kemampuan mengoperasikan teknologi terhadap kinerja karyawan pada PT pengadaian (persero) Denpasar tahun 2015	Memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT pegadaian (persero)
4	Haryanto dkk (2020) Advance : Jurnal Akuntansi ISSN : 2337-5221 (cetak) Vol 7, No 1 (July, 2020)	Analisis pengaruh locus of control dan emotional intelligence terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT Telkom divre jateng dan DIY)	Menyatakan bahwa locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	Annida, (2018) Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 6 Nomor 3, 2018 ISSN: 1693-5241	Independen : Locus Of Control Dependen : Kinerja Karyawan	Locus of control tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Darsono (2017). Jurnal Magister Manajemen Volume 1, No. 1,	Independen : Locus Of	Locus of control

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	September 2017 ISSN 2302-0199	Control Dependen : Kinerja Karyawan	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Hayati (2018). Menara Ekonomi, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295 Volume IV No. 3 – Oktober 2018	Independen : Locus Of Control Dependen : Kinerja Karyawan	Locus Of Control Internal dan Locus Of Control Eksternal mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8	Suryoko, S. (2017). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 6(1), 77-87. ISSN : 2337-5221	Independen : Locus Of Control Dependen : Kinerja Karyawan	Locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Uhing Y. (2019). Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(1). ISSN 2303-1174	Independen : Locus Of Control Dependen : Kinerja Karyawan	Locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Ary dan Sriathi, (2019) E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019: 6990 – 7013. ISSN: 2302-	Independent: Locus of Control	Locus of Control berpengaruh signifikan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	8912	Dependent : Kinerja Karyawan	terhadap kinerja karyawan
11	Triatmojo dan Perdhana (2018) Volume 7, Nomor 4, Tahun 2018, Halaman 1-8. ISSN (Online): 2337-3792	Independent: Locus of Control Dependent : Kinerja Karyawan	Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Sari, (2019) Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi , Vol. 7, No. 1, April 2018, Hal 9-18. ISSN : 2301-5268 E-ISSN : 2527-9483	Independent: Locus of Control Dependent : Kinerja Karyawan	Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Risky dkk, (2020) Jurnal Ilmiah Riset Manajemen. Vol. 9 No. 03 Februari 2020	Independent : Locus of control Dependent: Kinerja karyawan	Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Narendra dkk, (2018) Journal Of Economics and Management E-ISSN. 2614-4212 (Online), ISSN 1411-5794 (Cetak) Volume 19, No. 2	Independent : Locus of control Dependent : Kinerja karyawan	Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
15	Ary dkk, E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019: 6990 - 7013 ISSN: 2302-8912	Independent : Locus of control Dependent : Kinerja karyawan	Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Al ahzar jurnal ekonomi Volume 21, Nomor 4 Desember 2015 ISSN: 2302-8912	Independent : Locus of control Dependent : Kinerja karyawan	Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
17	Artiningsih dkk, jurnal aplikasi Manajemen volume 11 nomor 3 September 2015 ISSN: 1693-5241	Independent : Locus of control Dependent : Kinerja karyawan	Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
18	Amalini dkk, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 35 No. 1 Juni 2016 ISSN : 2527-9483	Independent : Locus of control Dependent : Kinerja karyawan	Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
19	Rumimpunu dkk, Jurnal emba Vol.9 No.1 Januari 2021, Hal. 325-334	Independent : Locus of	control berpengaruh

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	ISSN 2303-1174	control Dependent : Kinerja karyawan	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
20	Deskarfi dkk, KOLEGIAL – Vol.8, No.2. Desember 2020 P-ISSN 2088-5644; E-ISSN 2614-008X	Independent : Locus of control Dependent : Kinerja karyawan	Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
21	Fauzi, Jurnal Sains Sosio Humaniora P-ISSN: 2580-1244 Volume 4 Nomor 2 Desember 2020 E-ISSN: 2580-2305	Independent : Locus of control Dependent : Kinerja karyawan	Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
22	Hakim, dkk jurnal coumpecth & bisnis vol. 14 no. 1 juni 2020, 52-57 issn: 1978-9629	Independent : Locus of control Dependent : Kinerja karyawan	Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
23	Yuwono (2020) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi	Peran komitmen	Kepemimpinan transformasion

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Manajemen TERAKREDITASI PERINGKAT 4</p> <p>Vol. 5, No. 3, 2020 Agustus: 615-632</p> <p>E-ISSN: 2598-635X, P-ISSN: 2614-7696</p>	<p>organisasi sebagai mediasi hubungan kepemimpinan transformasional dan sistem reward terhadap kinerja karyawan</p>	<p>al mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
24	<p>Yuniawan (2016)</p> <p>Dipenegoro journal of management</p> <p>Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016, Halaman 1-12 ISSN (Online): 2337-3814</p>	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang)</p>	<p>Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan jatim cabang malang</p>
25	<p>Mukaffi (2020) Jurnal GeoEkonomi ISSN-Elektronik (e): 2503-4790 ISSN-Print (p): 2086-1117</p> <p>Volume 11 Nomor 1, Maret 2020 </p>	<p>pengaruh gaya kepemimpinan transformasional iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi swasta di kota bima</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi swasta di kota bima</p>

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
26	Galan (2018) Dipenegoro journal of management Volume 7, Nomor 2, tahun 2018, halaman 1-11 ISSN (online) 2337-3792	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PD BPR BKK taman pemalang)	kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
27	Yuniawan (2016). Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016, Halaman 1-12 http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management ISSN (Online): 2337-3814	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dependen : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan
28	Septyan, (2017). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 53 No. 1 Desember 2017 ISSN : 2337-5221 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional Dependen : Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
29	Riastusti, (2018) Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2018 Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional	Gaya Kepemimpinan Transformasional yang signifikan terhadap kinerja

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Independen : Kinerja Karyawan	karyawan
30	Rachmawati (2019). Jurnal Ilmu Manajemen Volume 15, No. 1, Januari 2019 ISSN : 1693-7619	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dependensi : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
31	Nurul Laily (2017) Jom FISIP Volume 4 NO.2 Oktober 2017 ISSN: 2580-4170	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dependensi : Kinerja Karyawan	1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
32	Jurnal Manajemen Volume 6 Nomor 2 (2020) Juli – Desember 2020 e - ISSN : 2615-1928	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dependensi : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
33	Andriani Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 2016 : 121-140 ISSN 2338-4409 (Print) ISSN 2528-	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dependensi :	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	4649 (Online)	Kinerja Karyawan	kinerja karyawan.
34	Mulianingsih, jurnal paptung: Vol. 3 No. 3 Tahun 2020 ISSN: 2715-0186	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dependensi : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
35	Yuwono dkk, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 5, No. 3, 2020 Agustus: 615-632 E-ISSN: 2598-635X, P-ISSN: 2614-7696	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dependensi : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
36	Novitasari dkk, Jurnal Manajemen Volume 10 no 2, Juli-Desember 2020 e-ISSN 2627-7872/2088-8554	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dependensi : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
37	Risky dkk, Jurnal GeoEkonomi ISSN-Elektronik (e): 2503-4790 ISSN-Print (p): 2086-1117	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dependensi : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
38	Istiono, Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 1 Nomor 1, Januari 2020 Issn -2723-1941	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dependen : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
39	Haryanto, Jurnal Akuntansi ISSN : 2337-5221 (cetak) Vol 7, No 1 (July, 2020)	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dependen : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
40	Sukmawati, dkk dimensi, VOL. 9, NO. 3 : 461-479 november 2020 ISSN: 2085-9996	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dependen : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
41	Hendri dkk, Jurnal Inovasi Penelitian Vol.2 No.1 Juni 2021 ISSN 2722-9475 (Cetak) ISSN 2722-9467 (Online)	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dependen : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
42	Juliantari dkk, jurnal kharisma VOL. 2 No. 1, Februari 2020 e-	Independen : Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan tranformasional

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	ISSN 2716-2710	Transformasional, Dependen : Kinerja Karyawan	1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
43	Sondakh dkk, Jurnal emba Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 42 – 51 ISSN 2303-1174	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dependen : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
44	Pratama dkk, jurnal aplikasi manajemen, ekonomi dan bisnis vol. 5 no. 2 april 2021 issn: 2541-1438 E-issn: 2550-0738	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dependen : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
45	Wimba dkk, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Agustus 2021, Vol. 1 (No. 3): Hal 811-819 e-ISSN 2774-7085	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dependen : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
46	Tangkudung dkk, Jurnal emba Vol.9 No.1 Januari 2021, Hal. 1382-1391 ISSN 2303-1174	Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dependen :	Gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh signifikan terhadap

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Kinerja Karyawan	kinerja karyawan
No	Penulis dan Identitas jurnal	judul peneliti	Hasil penelitian
47	Octavia (2020) Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 16 No. 2, Mei 2020, 130-144 ISSN 1411 – 9366 130	Analisis pengaruh kompetensi syariah, kompetensi islam dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (studi kasus bank muamalat cabang ternate)	Spiritual kerja berpengaruh signifikan terhadap studi kasus bank muamalat cabang ternate
48	Hanah (2019) Scientific journal of reflection: p-ISSN 2615-3009 Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389 Vol. 2, No. 3, July 2019	Pengaruh spiritual intelligence dan organizational culture terhadap kinerja karyawan melalui organizational	Spiritual kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
49	Sudarman, Management Analysis Journal 6 (2) (2017) ISSN 2252-6552	Pengaruh spiritualitas tempat kerja, kepemimpinan spiritual, kelebihan beban kerja pada kinerja	Spiritual kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		karyawan	
50	Nasrul, Journal of Applied Business Administration ISSN 2548-9909	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan linguistic terhadap kinerja karyawan	Spiritual kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Berbagai Jurnal

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu diatas, penelitian ini menggunakan variabel bebas (independen), yaitu *locus of control*, kepemimpinan transformasional dan spiritual kerja. Sedangkan variabel terikatnya (dependen) yaitu kinerja karyawan, Berdasarkan hubungan antar variabel diatas dapat diketahui pengaruh variabel *locus of control*, kepemimpinan transformasional dan spiritual kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Hubungan *Locus Of Control* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan karena ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha atau keterampilan mereka. *Locus of control* secara teoritis berpengaruh

terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan *locus of control* mencakup beberapa aspek yaitu percaya pada kemampuan diri, percaya pada usaha, keyakinan pada kekuatan orang lain dan percaya pada nasib yang bersumber dari karyawan tersebut (Tumanggor, 2018). Di dalam penelitiannya Subroto (2017) menghasilkan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berikutnya penelitian mengenai *locus of control* juga dilakukan oleh Puspitayanti (2015), menurut Annida (2018), Agusniwar (2017), Hayati (2018), Suryoko (2017, Deskfi, dkk (2020), Rumipuni, (2021) dan Fauzi, (2020) menghasilkan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Srimindanti dan Hardiningsih, (2015) yang mengatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu memberikan pengaruh positif dan motivasi yang baik terhadap karyawannya dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sebaliknya pimpinan yang tidak mampu memberikan pengaruh positif dan hanya dapat memberikan tekanan pada karyawannya maka dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai. Sehingga kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai Soelton & Yasinta, (2018). Menurut Slamet dkk

(2018) mendefinisikan pemimpin transformasional adalah sebagai suatu cara untuk mempengaruhi orang lain sedemikian sehingga mereka mau rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai.

Hal ini di dukung oleh penelitian Slamet dkk (2018), dan Galan (2018), Yuniawar (2016), Septian (2017), Riastuti (2018), Rachmawati (2019), Mukaffi, (2020), Yowono, (2020), Hakim, (2020), Fauzi, (2020) dan Rumipunu, (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nashafa, dan Rahardjo (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

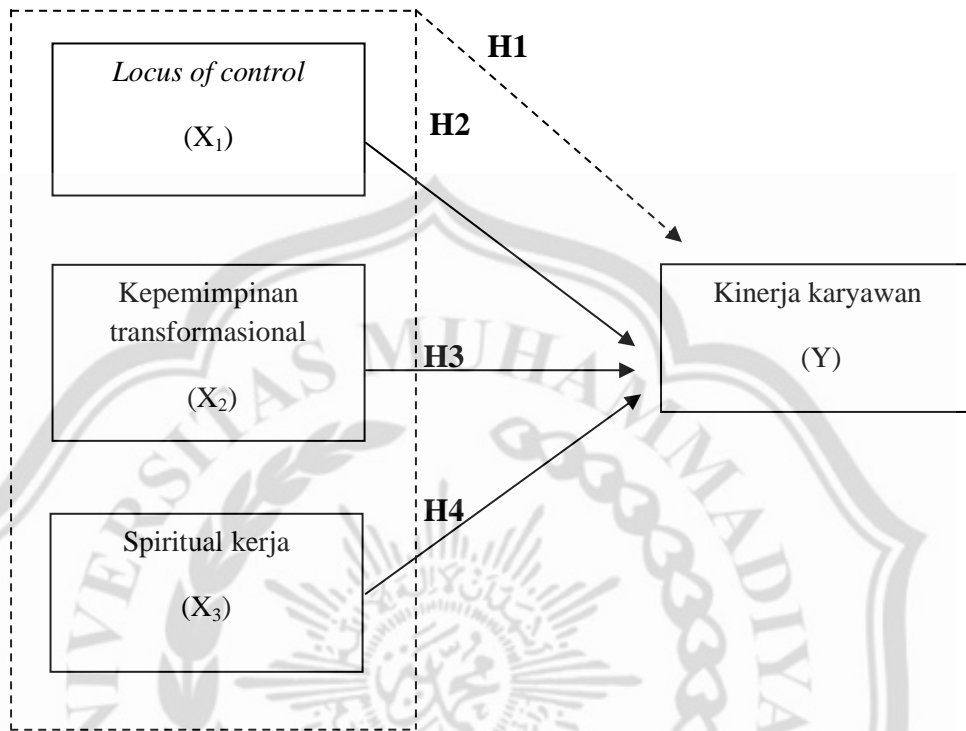
3. Pengaruh spiritual kerja terhadap kinerja karyawan

Spiritualitas merupakan upaya untuk mendidik orang bagaimana berurusan dengan dirinya sendiri, dengan orang lain, dan makhluk lain selain manusia, serta berhubungan dengan Tuhan, atau untuk mengeksplorasi di jalur yang diperlukan. Spiritualitas memperkuat apa yang orang lakukan dan akan diperkuat oleh mereka pada gilirannya. Dengan meningkatkan perilaku etika dan moral pada individu, spiritualitas menciptakan komitmen seseorang terhadap organisasi, dimana orang tersebut akan mengasimilasikan tujuan dan nilai-nilainya dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Spiritualitas di tempat kerja mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi, sehingga mampu menurunkan tingkat absensi dan keluar masuknya karyawan (Umam & Aulia, 2018). Spiritualitas digunakan sebagai motif bekerja secara individual, dan secara interaktif spiritualitas personal dan organisasi mampu mempengaruhi penghargaan karyawan terhadap pekerjaannya ((Umam & Aulia, 2018). Organisasi spiritual cenderung lebih partisipatif dan inklusif dalam membuat keputusan dan berbagi informasi, sehingga membantu karyawan merasa berdaya dan penting (Umam & Aulia, 2018).

Hal ini di dukung dalam penelitian Maryani dkk (2017), Sudarman (2017), Nasrul (2020), Umam & Auliya, (2017), Hanah (2019), Octavia (2020) menghasilkan *Spiritual at work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian mengenai kepemimpinan transformasional juga dilakukan oleh Priyantanti (2017), Bank Muamalat cabang Ternate menghasilkan spiritual kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Oktaria & Setyani, (2016) menyatakan bahwa spritualitas kerja tidak erpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran Teoritis



D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini:

H1 : *Locus of control*, kepemimpinan transformasional, dan spiritual kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : *Locus of control* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Spiritual kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan