

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Parmin (2015)	Disiplin Kerja, Internal Locus of Control, Motivasi dan Kinerja	Disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dan <i>internal locus of control</i> secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, <i>internal locus of control</i> , dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.
2	Hendrawan dkk (2018)	Pengetahuan, sifat, kompetensi, kinerja	Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja tim signifikan, pengaruh sifat terhadap kinerja tim signifikan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja tim signifikan.
3	Hasibuan dan Al-Musadieq (2017)	<i>Internal Locus of Control</i> , <i>External Locus of Control</i> , dan Kepuasan kerja karyawan, Disiplin Kerja	Kepuasan kerja mempunyai hubungan dan berpengaruh secara moderasi terhadap disiplin kerja dengan hubungan yang memperkuat. Terdapat pengaruh antara interaksi <i>internal locus of control</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi terhadap disiplin kerja dan memiliki hubungan yang memperkuat. Terdapat pengaruh antara interaksi <i>external locus of control</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi terhadap

			disiplin kerja dan memiliki hubungan yang memperkuat.
4	Ayudiati (2016)	<i>Locus of control</i> , kinerja, etika	Hasil analisis regresi dan uji t dapat diketahui bahwa variabel <i>locus of control</i> dan variabel etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi R^2 dari variabel etika kerja Islam adalah 25,6%. Hal ini berarti variabel moderating tersebut mampu menjelaskan 25,6% variasi sementara variasi lainnya yaitu sebesar $100\% - 25,6\% = 74,4\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
5	Nurul Imani K (2016)	<i>Locus of control</i> , kinerja, kepuasan kerja	Terdapat pengaruh signifikan dari <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja
6	Retno Fajar Astuti (2017)	Kepercayaan, kepuasan kerja, komitmen organisasional kinerja	Kepercayaan pada atasan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kompetensi

Kompetensi staf adalah elemen kunci dalam efektivitas aktivitas audit internal (IA, 2006 dalam Alzeban dan Gwiliam, 2014). Pembuat standar secara konsisten menggaris bawahi pentingnya auditor internal yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan kompetensi lain yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan sebagai seorang auditor internal (Alzeban dan Gwiliam, 2014). Lebih lanjut Al-Twaijry et al. (2004) dalam Alzeban dan Gwiliam (2014) mengatakan

bahwa kompetensi telah diidentifikasi sebagai indikator sehingga auditor external dapat bergantung pada pekerjaan auditor internal.

Trotter (1986) sebagaimana dikutip Saifuddin (2004) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan ketrampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif, dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Lee dan Stone (2005) dalam Sulistiyo (2010) mendefinisikan kompetensi sebagai keahlian yang cukup yang secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara obyektif.

Prinsip Etika Profesi Ikatan Akuntan Indonesia yang diputuskan dalam kongres VIII tahun 1998 sebagaimana dikutip Mulyadi (2002) menjelaskan bahwa kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan.

Kompetensi anggaran sektor publik merupakan suatu hal yang sangat penting karena merupakan alat bagi pemerintahan untuk mengarahkan pembangunan sosial ekonomi, menjamin kesinambungan, dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Anggaran sangat diperlukan untuk meyakinkan bahwa pemerintah telah bertanggung jawab terhadap rakyat, serta digunakan sebagai alat perencanaan, alat pengendalian, alat kebijakan fiskal, alat politik, alat kordinasi dan komunikasi, alat penilaian kinerja, alat motivasi dan menciptakan ruang publik serta diperlukan karena adanya kebutuhan dan keinginan masyarakat yang tidak terbatas dan terus berkembang, sedangkan sumber daya terbatas (Mardiasmo, 2009:63).

Mulyadi (2001:488), mendefinisikan tentang kompetensi anggaran merupakan suatu rencana kerja yang dinyatakan secara kuantitatif yang diukur dalam satuan moneter standar dan satuan ukuran yang lain yang mencakup jangka waktu satu tahun. Anggaran pemerintah sering disebut juga Anggaran Keuangan dan Belanja Daerah (APBD). Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2005 menyatakan bahwa anggaran Keuangan dan belanja daerah (APBD) adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD), dan ditetapkan dengan peraturan daerah. Sedangkan belanja daerah adalah semua kewajiban daerah yang diakui sebagai pengurang nilai kekayaan bersih dalam periode tahun anggaran yang bersangkutan.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam perencanaan anggaran, agar efisiensi dan efektif adalah (1) penetapan tujuan dan sasaran, hasil serta manfaat dan indikator kinerja yang ingin dicapai secara jelas; (2) penetapan prioritas kegiatan dan perhitungan beban kerjaserta penetapan harga satuan yang rasional.

2.2.2 Motivasi

Istilah motivasi diambil dari istilah Latin *movere*, berarti pindah. Dalam konteks sekarang motivasi adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Para manajer perlu memahami proses psikologis ini jika mereka ingin

berhasil memandu para karyawan menuju mencapai arahan organisasi (Kreitner dan Kinichi, 2003).

Menurut Handoko (dikutip oleh Putra dan Frianto: 2013) disebutkan bahwa motif merupakan daya penggerak untuk melakukan aktivitas-aktivitas. Motivasi merupakan proses pemberian motif bekerja kepada seseorang sehingga mereka mau bekerja dengan maksimal dan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1990).

Motivasi sangat berpengaruh apabila karyawan sadar dengan pemikiran akan apa saya yang dilakukan, mengapa saya melakukan, untuk apa saya melakukan. Dengan pemikiran yang demikian, maka karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan fokus dan terarah karena ada motivasi atau dorongan yang ada. Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. (Manullang, 2002:76). Motivasi menurut Kartini Kartono (2000:64) yaitu sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan.

Motivasi menurut Terry dalam Hasibuan (2001:55) adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Sedangkan Sondang P. Siagian (2002:49) memberikan pengertian motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi

tercapainya tujuan. Pendapat yang sama dikemukakan pula oleh Hasibuan Malayu (2001:56), yaitu motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya.

2.2.3 Disiplin Kerja

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan

dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.2.4 Kinerja

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai

oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011).

Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001). Sementara itu menurut Bernandi & Russell 2001 (dalam Riani 2011) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Simamora (1995), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

2.2.5 Internal locus of control

Rotter (1966) yang dikutip dalam Prasetyo (2002) 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;443). Menurut Pervin (dalam Smet, 1994;181) 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.

Brownell (1981) menulis tentang pendapat Rotter (1966) dalam papernya yang mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Sedangkan Suwandi dan Indriantoro dalam Toly (2001) mendefinisikan *locus of control* mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya.

Reiss dan Mitra (1998) membagi *locus of control* menjadi 2 yaitu *internal locus of control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri. Eksternal *locus of control* adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka tetapi karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya. *Locus of control* internal yang dikemukakan Lee (1990) yang dikutip oleh 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 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 Julianto (2002) adalah individu yang eksternal *locus of control* nya 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 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 (dalam Andriyani, 2003).

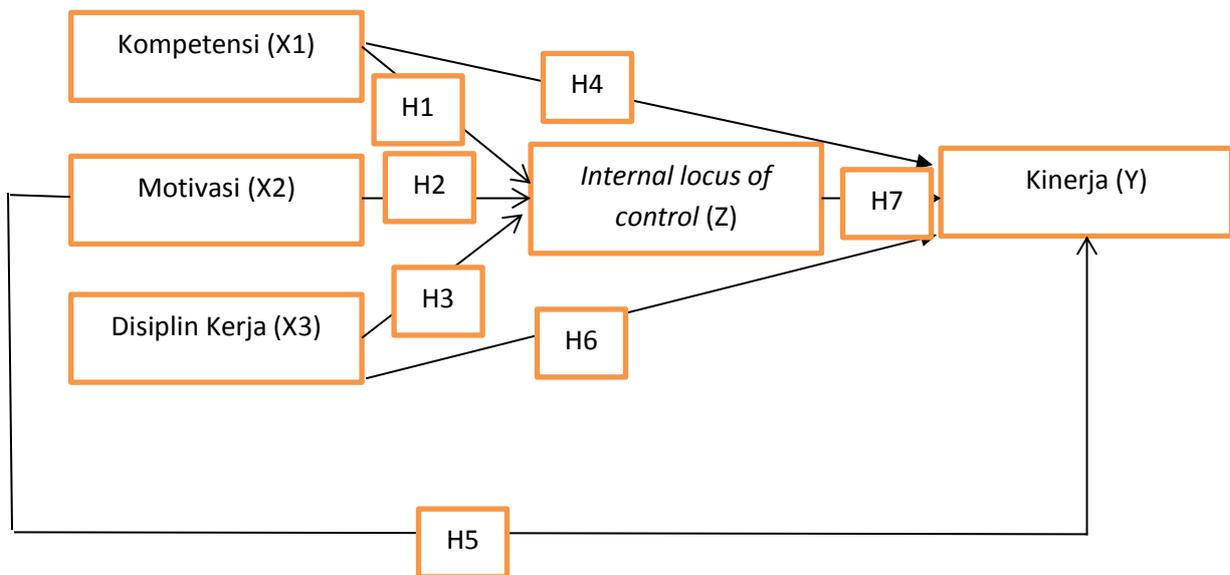
Adanya literatur dan penelitian empiris terdahulu yang menyimpulkan bahwa *internal locus of control* memiliki perilaku yang lebih etis daripada eksternal *locus of control* (Reiss Dan Mitra, 2016; Muawanah 2000; Fauzi 2001; Kotot Gutomo 2003; Utami 2005). Namun perlu diketahui bahwa setiap orang memiliki *locus of control* tertentu yang berada diantara kedua ektrim tersebut. Dimana secara teori dan yang terjadi dilapangan *locus of control* memungkinkan perilaku karyawan apabila dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik *internal locus of control* nya.

2.3 Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pikir



2.3.1 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap *internal locus of control*
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap *internal locus of control*
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap *internal locus of control*
- H4 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja
- H5 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja
- H6 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja
- H7 : *Internal locus of control* berpengaruh terhadap kinerja