

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KC PADANG

Yusnaena, Salmi Hayati
Dosen Tetap FEB Unidha Padang

Abstrak

Kinerja adalah serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative Dalam era persaingan global, untuk bisa eksis produk yang dihasilkan diperlukan, Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal penting yang harus dilakukan yaitu mengetahui bagaimana kepribadian karyawan itu sendiri, salah satu aspeknya yaitu locus of control, sebab penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Locus of control kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. Dengan hasil penelitian Variabel Locus of kontrol baik dari sisi internal maupun eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank syariah mandiri Kc Padang.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif explanatori. Metode pengambilan sampel menggunakan metode incidental. Sampling yang berjumlah 97 orang. Data yang digunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisa data menggunakan analisa regresi linear berganda.

Kata Kunci : Locus Of Control, Kinerja

Pendahuluan

Kinerja adalah serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain lagi menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2008). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal penting yang harus dilakukan yaitu mengetahui bagaimana kepribadian karyawan itu sendiri, salah satu aspeknya yaitu *locus of control*, sebab penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Rotter di kutip oleh (Achadiyah, dan Laily, 2013) *Locus of control* adalah konsep yang menjelaskan apakah seseorang merasa bahwa pengendalian hidup mereka berada dalam genggaman tangan mereka sendiri (*internal locus of control*) ataukah berada pada genggaman tangan orang atau hal lainnya (*external locus of control*). Ida dan Dwinta (2010) membedakan *orientasi locus of control* menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, hal ini dijelaskan bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan.

Bank Syariah merupakan bank yang memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya, seperti halnya Bank Syariah Mandiri. Sama dengan bank syariah lainnya, Bank Syariah Mandiri telah banyak memperoleh penghargaan, salah satunya yaitu penghargaan Majalah Infobank “Best Customer Service” pada tanggal 8 Juni 2017, yang tertera di dalam website resmi Bank Syariah Mandiri dan masih banyak penghargaan lainnya. Keberhasilan Bank Syariah Mandiri, tentu tidak bisa

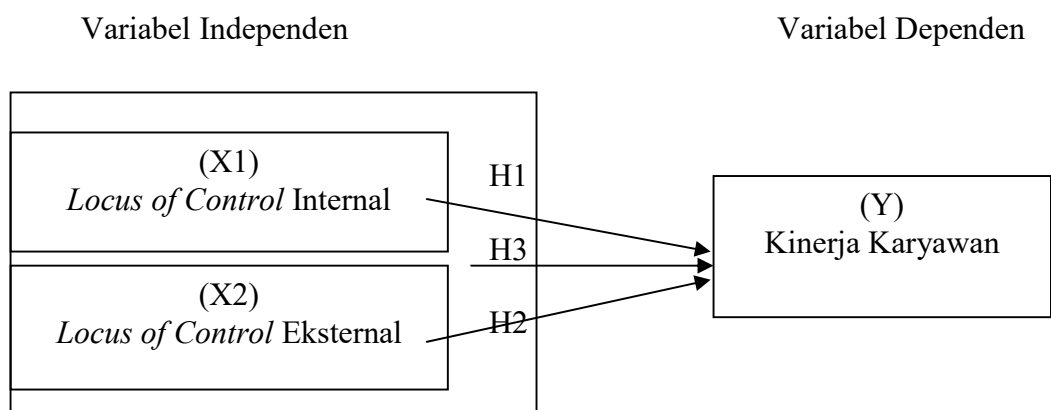
dijauhkan dari peran penting orang yang ada di dalamnya yaitu karyawan. Dikarenakan karyawanlah yang berhadapan langsung dengan nasabah. Oleh sebab itu kondisi dari karyawan harus benar-benar diperhatikan sebagai tolak ukur atas prestasi yang akan diraih oleh Bank Syariah Mandiri di masa yang akan datang. Berdasarkan survey awal kepada para nasabah Bank Syariah Mandiri KC Padang ditemukan bahwa nasabah sedikit merasa kecewa yaitu pada saat urusan nasabah yang satu sudah selesai, karyawan tidak langsung memanggil nasabah pada urutan selanjutnya, padahal nasabah tersebut memiliki keperluan lain yang mendesak. Hal ini berkaitan dengan cara karyawan, memiliki tanggungjawab terhadap kegiatan yang terjadi didalam atau diluar kontrol dirinya. Berdasarkan fenomena yang terjadi, salah satu penyebabnya yaitu tergambar dari sikap, tindakan maupun cara yang dilakukan oleh karyawan kepada para nasabah yang terakumulasi dalam konsep locus of control.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan uraian dari tinjauan literatur di atas dan didukung oleh tinjauan penelitian terdahulu pada dunia usaha, Maka Locus of control berpengaruh pada kinerja karyawan bank Syariah mandiri Padang

Locus of control ini merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mendominasi sebuah kinerja, baik itu yang berupa internal maupun eksternal. Mengetahui faktor dari kinerja yaitu locus of control disini sangatlah penting, guna untuk mengevaluasi apa saja kekurangan yang ada di dalam menyikapi karyawan yang bervariasi, jika cara menyikapi karyawan yang memiliki *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal sudah tepat maka kinerja karyawan pun akan menjadi baik bahkan lebih lagi.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar kerangka pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah ditemukan sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga *locus of control* internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga *locus of control* eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dimaksudkan untuk menguji model yang menjelaskan pengaruh Locus of control terhadap kinerja Karyawan Bank

Syariah Mandiri Kc. Data penelitian ini bersifat *cross sectional* dengan menggunakan pendekatan survei. Alat analisis yang dipakai adalah model Regresi Linear berganda dengan Rumus penelitian ssb :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif.

Penelitian ini menggunakan variabel locus of control internal dan locus of control eksternal sebagai variabel bebas, sedangkan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Berikut ini akan dideskripsikan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian.

Locus of Control Internal

Dalam variabel *locus of control* internal pada kuesioner terdapat 10 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut, hasil *outputnya* adalah sebagai berikut :

Tabel *Locus of Control Internal*

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	S T S	Mean
		Dalam Persentase (%)					
1	Karyawan dapat mencari jalan keluar dari permasalahan yang saya hadapi	20	63	8	8	0	3.87
2	Karyawan langsung mengarahkan saya ketika saya kelihatan bingung didalam prosedur yang ada	11	68	14	4	2	3.82
3	Ketika ada permasalahan karyawan tidak berhenti untuk mencari alternatif jalan keluar lainnya	38	48	10	2	2	4.18
4	Didalam menunggu urutan antri saya tidak merasakan bosan karena suasana nyaman yang tercipta	36	52	10	2	0	4.22
5	Walaupun didalam antrian yang panjang namun saya tidak merasa jenuh, sebab waktu antrian antara nasabah yang satu dengan nasabah lainnya tidak membutuhkan waktu yang lama	37	48	8	2	4	4.12
6	Karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh	14	66	8	6	6	3.74
7	Dalam bertransaksi karyawan melakukannya dengan teliti	17	61	14	6	2	3.84
8	Pelayanan yang diberikan selalu baik	23	57	14	4	2	3.94
9	Ketika melakukan sebuah kesalahan/kekeliruan karyawan langsung meminta maaf	14	73	6	6	0	3.96
10	Selesai menangani nasabah yang satu, karyawan langsung menangani nasabah lainnya tanpa jeda waktu	29	56	9	4	2	4.11

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan *Locus of Control* Internal. Pernyataan yang paling dominan responden menjawab setuju yaitu pernyataan Didalam menunggu urutan antri saya tidak merasakan bosan karena suasana nyaman yang tercipta dengan nilai mean 4.22. Sedangkan pernyataan yang paling rendah responden menjawab setuju yaitu pernyataan Karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dengan jumlah 3.74.

Locus of Control Eksternal

Dalam variabel *locus of control* eksternal pada kuesioner terdapat 10 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut, hasil *outputnya* adalah sebagai berikut :

Tabel Locus of Control Eksternal

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
		Dalam Persentase (%)					
1	Didalam menangani nasabah, jika ada kekeliruan karyawan meminta rekan kerjanya yang lain untuk membantunya	27	60	8	5	0	4.03
2	Jika tidak mampu mengatasi kebutuhan nasabah, biasanya karyawan langsung mengeluh	18	66	11	3	2	3.94
3	Dalam bekerja, karyawan lebih bergantung pada petunjuk rekan kerjanya daripada menyelesaikannya sendiri	40	50	6	3	1	4.25
4	Terkadang didalam menangani nasabah, karyawan mudah dipengaruhi oleh rekan kerjanya	34	56	7	3	0	4.21
5	Karyawan kurang suka berusaha untuk mencari jalan keluarnya ketika saya mengalami permasalahan	38	53	6	1	2	4.24
6	Karyawan kurang mampu mencarikan jalan keluar tercepat ketika saya mengalami kesulitan	22	63	5	4	6	3.90
7	Terkadang karyawan melayani dengan wajah yang kurang enak	18	58	16	7	2	3.81
8	Ketika saya merasa kebingungan dengan prosedur yang ada, karyawan harus ditanya terlebih dahulu barulah dia akan menjelaskan	21	56	16	6	2	3.87
9	Saya harus menunggu lama di dalam antrian	18	68	10	4	0	3.99
10	Antrian yang lama membuat saya merasa bosan	31	57	6	4	2	4.10

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan *Locus of Control* Eksternal. Pernyataan yang paling dominan responden menjawab sangat setuju yaitu pernyataan Dalam bekerja, karyawan lebih bergantung pada petunjuk rekan kerjanya daripada menyelesaikannya sendiri dengan nilai mean 4.25. Sedangkan pernyataan yang paling rendah responden menjawab setuju yaitu pernyataan Terkadang karyawan melayani dengan wajah yang kurang enak dengan jumlah 3.81.

Kinerja Karyawan

Dalam variabel kinerja karyawan internal pada kuesioner terdapat 10 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut, hasil *outputnya* adalah sebagai berikut :

Tabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
		Dalam Persentase (%)					
1	Karyawan melakukan pekerjaannya dengan sangat baik	38	54	2	6	0	4.18
2	Ketika saya mengalami permasalahan karyawan membantu menanganinya dengan baik	37	53	4	2	4	4.16
3	Karyawan melakukan tugasnya dengan cepat dan tepat.	37	53	6	2	2	4.21
4	Karyawan dapat menyelesaikan dua pekerjaan diwaktu yang bersamaan	27	57	12	4	0	4.06
5	Karyawan melayani saya dengan ramah meskipun saya banyak bertanya	38	52	10	0	0	4.28
6	Bank buka dan tutup dengan tepat waktu	36	56	4	1	3	4.21
7	Didalam melayani nasabah karyawan tidak pernah menya-nyikan waktu	34	53	8	4	1	4.14
8	Sebelum waktu istirahat masuk, karyawan tidak berhenti bekerja walaupun sebentar	15	57	8	12	8	3.57
9	Karyawan mengerjakan tugasnya dengan cekatan	27	61	8	4	0	4.10
10	Menurut saya di dalam melayani ,karyawan tidak pernah menunda-nunda	30	56	8	2	4	4.05

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan kinerja karyawan. Pernyataan yang paling dominan responden menjawab setuju yaitu pernyataan Karyawan melakukan tugasnya dengan cepat dan tepat dan Bank buka dan tutup dengan tepat waktu dengan nilai mean 4.21. Sedangkan pernyataan yang paling rendah responden menjawab setuju yaitu pernyataan Sebelum waktu istirahat masuk, karyawan tidak berhenti bekerja walaupun sebentar dengan jumlah 3.57.

Analisis Linier Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan perangkat lunak SPSS. Analisis linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh locus of control internal dan locus of control eksternal secara bersama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan estimasi regresi berganda diperoleh hasil seperti:

Tabel Hasil Estimasi Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.718	.268		2.683	.009		
Loci	.273	.145	.272	1.885	.043	.186	5.365
Loce	.568	.152	.542	3.749	.000	.186	5.365

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Dari persamaan regresi berganda diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 0.718 menunjukkan bahwa tanpa adapun variabel bebas yaitu *Locus Of Control* Internal dan Eksternal, nilai kinerja tetap sebesar 0.718.
2. Nilai koefisien *Locus Of Control* Internal (X1) yakni 0.273 dan nilai signifikansinya $0.043 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *Locus Of Control* Internal meningkat sebesar satu-satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.273 atau 27.3% dengan asumsi variabel *Locus Of Control* Eksternal tetap.
3. Nilai koefisien *Locus Of Control* Eksternal (X1) yakni 0.568 dan nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *Locus Of Control* Eksternal meningkat sebesar satu-satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.568 atau 56.8% dengan asumsi variabel *Locus Of Control* Internal tetap.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel Hasil Uji T Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.718	.268		2.683	.009		
Loci	.273	.145	.272	1.885	.043	.186	5.365
Loce	.568	.152	.542	3.749	.000	.186	5.365

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis *Locus Of Control* Internal menunjukkan nilai t hitung sebesar $1.885 > t$ tabel 1.661 dengan taraf signifikansi 0.043. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 “*Locus Of Control* Internal mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”.
2. Hasil pengujian hipotesis *Locus Of Control* Eksternal menunjukkan nilai t hitung sebesar $3.749 > t$ tabel 1.661 dengan taraf signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 “*Locus Of Control* Eksternal mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”.

Uji Simultan (Uji F)

Signifikansi model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikansi (sig), yaitu jika nilai sig dibawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F-statistik digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

**Tabel Hasil Uji F Secara Simultan
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.826	2	11.413	81.441	.000 ^a
	Residual	13.173	94	.140		
	Total	35.998	96			

a. Predictors: (Constant), Loce, Loci

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran output SPSS

Hasil pengujian hipotesis *Locus Of Control* Internal dan *Locus Of Control* Eksternal menunjukkan nilai f hitung sebesar 81.441 dengan taraf signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H3 “*Locus Of Control* Internal dan *Locus Of Control* Eksternal” mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Gujarati (2010) nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variable dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005 : 108). Dalam penelitian ini uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.796 ^a	.634	.626	.37435	.634	81.441	2	94	.000	1.897

a. Predictors: (Constant), Loce, Loci

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran output SPSS

Dari tabel diatas menunjukkan besar pengaruhnya *Locus Of Control* Internal dan *Locus Of Control* Eksternal terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.626 atau 62.6%. Hal ini menunjukkan bahwa *Locus Of Control* Internal dan *Locus Of Control* Eksternal mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Komitmen Kerja sebesar 62.6%, sedangkan sisanya sebesar 37.4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam model regresi penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil olahan data diatas menunjukkan hasil pengujian hipotesis *Locus Of Control* Internal menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.885 > t tabel 1.661 dengan taraf signifikansi 0.043. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “*Locus Of Control* Internal mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”. Artinya *Locus Of Control* Internal yang diterapkan pada

Bank Syariah Mandiri seperti Karyawan dapat mencari jalan keluar dari permasalahan yang saya hadapi, langsung mengarahkan saya ketika saya keliatan bingung didalam prosedur yang ada, Ketika ada permasalahan karyawan tidak berhenti untuk mencari alternatif jalan keluar lainnya, Didalam menunggu urutan antri saya tidak merasakan bosan karena suasana nyaman yang tercipta, Walaupun didalam antrian yang panjang namun saya tidak merasa jenuh, sebab waktu antrian antara nasabah yang satu dengan nasabah lainnya tidak membutuhkan waktu yang lama, Karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh, Dalam bertransaksi karyawan melakukannya dengan teliti, Pelayanan yang diberikan selalu baik, Ketika melakukan sebuah kesalahan/kekeliruan karyawan langsung meminta maaf dan Selesai menangani nasabah yang satu, karyawan langsung menangani nasabah lainnya tanpa jeda waktu. Akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis *Locus Of Control* Eksternal menunjukkan nilai t hitung sebesar $3.749 > t$ tabel 1.661 dengan taraf signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 “*Locus Of Control* Eksternal mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” Artinya *Locus Of Control* Eksternal yang diterapkan pada Bank Syariah Mandiri seperti Didalam menangani nasabah, jika ada kekeliruan karyawan meminta rekan kerjanya yang lain untuk membantunya, Jika tidak mampu mengatasi kebutuhan nasabah, biasanya karyawan langsung mengeluh, Dalam bekerja, karyawan lebih bergantung pada petunjuk rekan kerjanya daripada menyelesaikannya sendiri, Terkadang didalam menangani nasabah, karyawan mudah dipengaruhi oleh rekan kerjanya, Karyawan kurang suka berusaha untuk mencari jalan keluarnya ketika saya mengalami permasalahan, Karyawan kurang mampu mencari jalan keluar tercepat ketika saya mengalami kesulitan, Terkadang karyawan melayani dengan wajah yang kurang enak, Ketika nasabah merasa kebingungan dengan prosedur yang ada, karyawan harus ditanya terlebih dahulu barulah dia akan menjelaskan.

Hasil pengujian hipotesis *Locus Of Control* Internal dan *Locus Of Control* Eksternal menunjukkan nilai f hitung sebesar 81.441 dengan taraf signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_3 “*Locus Of Control* Internal dan *Locus Of Control* Eksternal” mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan besar pengaruhnya *Locus Of Control* Internal dan *Locus Of Control* Eksternal terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.626 atau 62.6%. Hal ini menunjukkan bahwa *Locus Of Control* Internal dan *Locus Of Control* Eksternal mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan sebesar 62.6%, sedangkan sisanya sebesar 37.4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam model regresi penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan perumusan masalah dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis *Locus Of Control* Internal mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis *Locus Of Control* Eksternal mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”
3. Hasil pengujian hipotesis *Locus Of Control* Internal dan *Locus Of Control* Eksternal” mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan besar pengaruhnya *Locus Of Control* Internal dan *Locus Of*

Control Eksternal terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.626 atau 62.6%. Hal ini menunjukkan bahwa *Locus Of Control* Internal dan *Locus Of Control* Eksternal mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Komitmen Kerja sebesar 62.6%, sedangkan sisanya sebesar 37.4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam model regresi penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dan pembahasan, maka peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Dari hasil penelitian ini menunjukkan nilai *locus of Control* Internal memberikan pengaruh yang signifikan sebaiknya perusahaan memberikan dorongan berupa tantangan-tantangan didalam pekerjaan kepada karyawan yang cenderung memiliki *locus of control* internal dengan pengarahan yang sesuai agar karyawan lebih termotivasi dan meningkatkan kinerjanya
2. Nilai *locus of control* eksternal berpengaruh secara signifikan sejogyanyalah perusahaan senantiasa memberikan motivasi dengan cara memberikan arahan-arahan yang membangun cara berfikir yang kritis kepada karyawan yang memiliki *locus of control* eksternal agar karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achadiyah, Nur Bety, dan Laily, N. 2013. "Pengaruh *Locus of Control* terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Akuntansi". Jurnal. Universitas Negeri Malang.
- Agustuti, Handayani. 2010. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan, Vol.1, No.1, Januari – Juni 2010. ISSN : 2087-0825.
- Aini, N. 2015. Media Alternatif untuk Pertumbuhan Jamur Menggunakan Sumber Karbohidrat yang Berbeda. Skripsi. Universitas Muhammadiyah : Surakarta.
- Arianti, Rizkiana Nur. 2017. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Rineka Cipta : Jakarta.
- Ashal, Farid Fathony. 2017. Pengaruh *Locus of Control*, *Employee Relations* dan Unsur Religi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BSM CFBC Medan. Skripsi. Medan.
- Asifuddin, Ahmad Janan. 2004. Etos Kerja Islam. Surakarta: Muhammadiyah University press.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ayudiati, Eka Soraya. 2010. Analisis Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel *Moderating* (Studi pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang). Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Carti. 2013. Hubungan *Locus of Control* dengan Motivasi Konselor dalam Memberikan Layanan Konseling Perorangan di SMP Negeri Sekabupaten Brebes Tahun Pelajaran 2012/2013. Skripsi. Semarang : Jurusan Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Semarang. dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Kinerja. (Online), Volume 14 (2) 2017, 98-102. (<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>). (11 Juli 2018).
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderasi. Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah.
- Fitria, Astri. 2003. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening. Jurnal Maksi, 3 (Agustus): 14:35.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2012. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M, dan Donnelly, J. H. 2008. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan*
- Gujarati, Damodar N, dan Dawn C, Porter. 2010. Dasar-dasar Ekonometrika. Jakarta: Salemba Empat.

- Gustati. 2012. Persepsi Auditor tentang Pengaruh *Locus of Control* terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Survey pada Auditor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Akunatnsi dan Manajemen*. Vol: 7, No.2.
- Hana, Mifrohul, dan M. Nur Ghufroon. 2015. Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. (3 Desember).
- Harsuko, Riniwati. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang : UB Press.
- Ida, dan Dwinta, Chintia Yohana. 2010. Pengaruh *Locus of Control*, *Financial Knowledge*, *Income* terhadap *Financial Management Behaviour*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 12(3):131-144.
- Irfandi., Pongtuluran, Yonathan, dan Lestari, Dirga, A.S. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial Istigfarotur, Rahmaniayah. 2010. *Pendidikan Etika*. Malang : Aditya Media.
- Jaya, I.N.S. 2002. Penginderaan Jauh Satelit untuk Kehutanan. Laboratorium Inventarisasi Hutan, Jurusan Manajemen Hutan, Fakultas Kehutanan IPB.
- Kadek, Ni Eny Dwi. 2015. Pengaruh *Locus of Control* dan Kemampuan Mengoprasikan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian PERSERO Denpasar.
- Karimi, Roohangiz, dan Alipour, Farhad. 2011. *Reduce Job Strees in Organization, Role of Locus of Control. International Journal of Bussines and Social Science*. 2(18):232-236.
- Mujib, Abdul, dkk. 2006. Ilmu Pendidikan Islam. Jakarta: Kencana.
- Nazaruddin, letje dan Basuki, Agus Tri. 2015. Analisis Statistik dengan SPSS. Yogyakarta: Danisa Media.
- Novianti, Leny., dan Gunawan, Hendra. 2010. Pengaruh Etika Kerja Islam dan Etika Bisnis terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*.
- Novriandi, Riko. 2016. Pengaruh *Locus of Control Internal* dan *Locus of Control Eksternal* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang Sumatera Barat. Skripsi. Padang : Fakultas Ekonomi Universitas Dharma Andalas.
- Proses*. Jakarta : Binapura Aksara Publisher.
- Qurniawan, Cory, Yunilma dan Yeasy, Darmayanti. 2015. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Perilaku Wajib Pajak untuk Menggunakan E-Filling. (Studi Empiris Pada Wajib Pajak Orang Pribadi di KPP Pratama Kota Padang). Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Bung Hatta.
- Rahayuningsih, Sri. 2015. Analisis Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel *Moderating* (Study Empiris pada Perawat di Rumah Sakit Sultan Agung Semarang).
- Rao Purba. 2006. *Measuring Consumer Perception Through Factor Analysis, The Asian Manager* (February – March).
- Ridwan. 2013. Peranan Etika Kerja Islam terhadap Hubungan *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan. 12 (Juni):72-84.
- Rokhman, W. 2011. Indikator Etika Kerja Islam. *Jurnal UII*. (Online). (jurnal.uui.ac.id/Unisia/article/download/3324/2999).
- Rossiana, Desi., Alim, Bachri Ahmad, dan Sari, Maya Dewi. 2016. Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi, *Locus of Control* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (Pd Pal) Kota Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*. 4 (Juni).
- Ruscahyono, Hesthi. 2014. Pengaruh *Locus of Control* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Klaten dengan Kepuasan Kerja sebagai *Intervening*. (1 Februari).
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung : Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Moderating*. Tesis. Bandung : Universitas Widayatama.