

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERATING
(STUDI KASUS BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH KC
HARMONI JAKARTA PUSAT)**



SKRIPSI

**Disusun Untuk Melengkapi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)**

Oleh:

TRY PAJAR ABDIROH

NIM : 1707025044

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JAKARTA
TAHUN 2021/1443**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank Tabungan Syariah KC Harmoni Jakarta Pusat)” merupakan hasil karya asli yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Satu (S1) pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Agama Islam di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Jakarta Selatan.
2. Semua sumber dan data yang digunakan dalam penulisan ini telah dicantumkan dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Jakarta Selatan.
3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain, maka bersedia menerima sanksi yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Jakarta Selatan.

Jakarta, 11 Agustus 2021


Try Pajar Abdiroh
NIM. 1707025044

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank Tabungan Syariah KC Harmoni Jakarta Pusat)” ditulis oleh Try Pajar Abdirroh (NIM. 1707025044), telah disetujui untuk diajukan kedalam Sidang Skripsi Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA, untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Strata Satu (S1) pada Program Studi Perbankan Syariah

Pembimbing




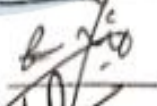

(Rahmat Dahlan S.E.I., M.Si.)

PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank Tabungan Negara Syariah KC Harmoni)", ditulis oleh Try Pajar Abdirroh, NIM : 1707025044, diujikan pada hari Sabtu tanggal 21 Agustus 2021, diterima dan disahkan oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, untuk memenuhi persyaratan dan mencapai gelar sarjana strata satu (S1) Program Studi Perbankan Syariah.

FAKULTAS AGAMA ISLAM
Dekan

(Fitri Liza, S. Ag., M.A.)

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Fitri Liza, S. Ag., M.A</u> Ketua		2/9/21
<u>Al Fatimah Nur Fuad, Lc., M.A., Ph.D</u> Sekretaris		15/9/21
<u>Rahmat Dahlan, S.E.I., M.Si</u> Anggota/Pembimbing		13/9/2021
<u>Anang Rohwivono, M.ag</u> Anggota/Penguji I		9-9-2021
<u>Mitra Sami Gultom, S.E.I., M.E.I</u> Anggota/Penguji II		6-9-2021

ABSTRAK

Try Pajar Abdirroh, Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus bank tabungan syariah kantor cabang Harmoni Jakarta Pusat). Skripsi, Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *locus of control* (X) terhadap *kinerja karyawan* (Y) dan juga mengetahui bagaimana *lingkungan kerja* (Z) dalam memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *kinerja karyawan*. Untuk menghasilkan penelitian tersebut secara mendalam penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer. Teknik kualitas data dan uji normalitas menggunakan uji *kolmogrov*, *P-P plot*, histogram. Uji heterokedastisitas dengan uji *glejser*. Teknik yang digunakan yaitu *moderated regression analysis*

Penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* (X) berpengaruh terhadap *kinerja karyawan* (Y) secara parsial dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,920 > t_{tabel} 1,68023$. Lingkungan kerja (Z) dapat memoderasi variabel *locus of control* (X) terhadap *kinerja karyawan* (Y) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Pada uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan nilai koefisien determinasi apabila *locus of control* yang di moderasi dengan *lingkungan kerja* dengan nilai R Square 0,712. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas *locus of control* yang di moderasi dengan variabel moderating lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan sebesar 71,2 %. Sisanya dengan total 28,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

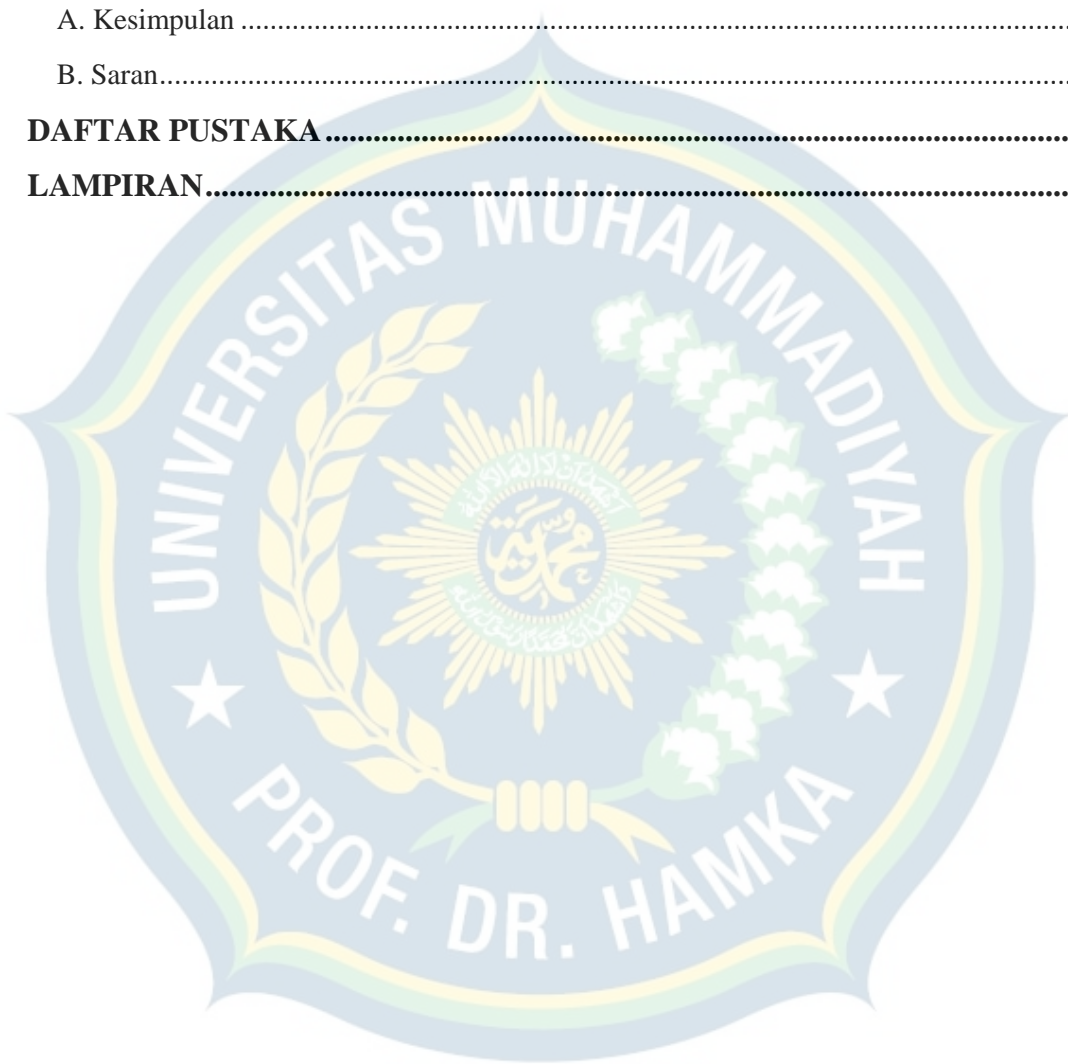
Kata Kunci : *Locus of Control*, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat untuk penulis.....	8
2. Manfaat untuk Pembaca.....	8
3. Manfaat untuk Bank Syariah.....	9
G. Penelitian Terdahulu	9
H. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Bank Syariah.....	13
1. Definisi Bank Syariah	13
2. Ciri Bank Syariah.....	14
3. Tujuan dan Fungsi Bank Syariah.....	15
4. Sistem Operasional Bank Syariah.....	18

B. <i>Locus of Control</i>	19
1. Definisi <i>Locus.of Control</i>	19
2. Jenis <i>Locus of Control</i>	20
3. Keterkaitan <i>Locus of Control</i> dengan Pekerjaan.....	22
C. Lingkungan Kerja.....	23
1. Definisi Lingkungan Kerja.....	23
2. Jenis Lingkungan Kerja	23
D.Kinerja.....	26
1. Definisi Kinerja.....	26
2. Standar Kinerja	27
3. Manajemen Kinerja.....	28
E. Kerangka Berpikir	29
F. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Ruang Lingkup Penelitian.....	32
1. Jenis Penelitian.....	32
2. Intrumen Penelitian	33
3. Lokasi Penelitian.....	36
B. Metode Pengambilan Data	37
1. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
C. Metode Pengolahan Data	39
D. Metode Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Objek Penelitian	45
1. Sejarah singkat	45
B. Analisis Hasil Pengolahan.....	50
1. Deskripsi Data Responden.....	50
2. Uji Instrumen	50
3. Uji Asumsi Klasik	52

4. Uji Hipotesis	57
5. Uji Moderated Regression Analysys (MRA).....	59
6. Pembahasan Hasil Penelitian	60
BAB V PENUTUP.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	66

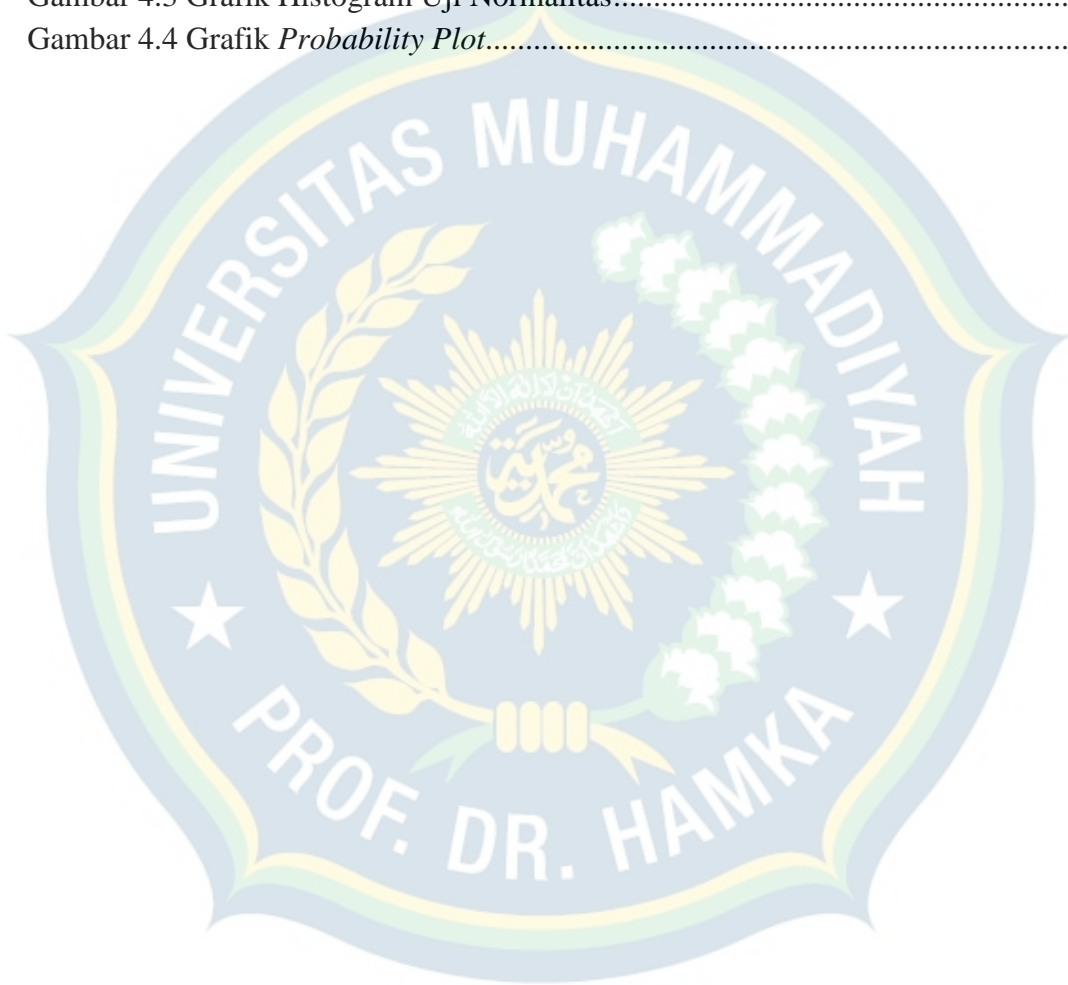


DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	34
Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Uji Validitas	51
Tabel 4.3 Uji Reabilitas.....	52
Tabel 4.4 One Sample Kolmogorov Smirnov.....	55
Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas	56
Tabel 4.6 Uji Heterokedastisitas	57
Tabel 4.7 Uji Hipotesis Parsial	57
Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi	58
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi Moderated Regression Analysys (MRA).....	59
Tabel 4.10 Uji Moderated Regression Analysys (MRA).....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Perbedaan Bank Syariah dengan Bank Konvensional.....	14
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir.....	30
Gambar 4.1 Logo BTN Syariah.....	47
Gambar 4.2 Struktur BTN Syariah KC Harmoni.....	49
Gambar 4.3 Grafik Histogram Uji Normalitas.....	53
Gambar 4.4 Grafik <i>Probability Plot</i>	54



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era *modern* saat ini semua perubahan sangat cepat terjadi pada segala sisi kehidupan manusia. Mulai dari teknologi, informasi, politik, pasar sampai pada kegiatan ekonomi. Dan kini pasar bebas telah banyak diterapkan di seluruh Negara. Pasar bebas adalah sebuah kegiatan ekonomi, bisnis dan perdagangan, yang mana kegiatan ekonomi tersebut tidak memiliki batas antar tiap (Mufidah, 2019, p. 52). Menurut Tanri Abeng (2019) pasar bebas dapat dilihat dari beberapa bentuk. Seperti globalisasi produksi, globalisasi pembiayaan, globalisasi tenaga kerja, globalisasi jaringan informasi dan globalisasi perdagangan (Mufidah, 2019, p. 59). Adanya pasar bebas ini dapat membuat keuntungan atau kerugian dalam suatu Negara, dimana semakin besar pasar dari produksi baik impor maupun ekspor. Pada Negara yang maju hal ini dijadikan peluang untuk mencapai pasar yang lebih besar lagi tetapi pada Negara berkembang hal ini bisa jadi menjadi ancaman ataupun tantangan dikarenakan bertambahnya kompetitor dari Negara maju.

Dalam keadaan pasar bebas saat ini organisasi perusahaan dalam negeri diharapkan dapat mengimbangi produk dan jasa dari luar negeri yang bisa mengganggu perkembangan sebuah perusahaan terutama bank syariah. Efisiensi,

kecepatan waktu, harga dan kualitas adalah indikator yang menjadi keputusan pembelian saat ini (Lestari, 2020). Apalagi perbankan syariah berperan sebagai penghubung antara *surplus* keuangan dan *deficit* keuangan (Dahlan, 2015), sehingga kepercayaan terhadap *stakeholder* yang menjalankan organisasi tersebut merupakan faktor penting. Pada sebuah organisasi perbankan kinerja internal dan eksternal harus lebih dikuatkan agar dapat bersaing dalam menghadapi kompetitor baik dari dalam ataupun luar negeri melalui strategi – strategi yang dapat meningkatkan perkembangan perusahaan terutama pada perbankan syariah. Keadaan seperti itu diperlukan SDM yang unggul pada kinerjanya sehingga dapat bersaing pada kompetitor yang ada.

Untuk dapat beradaptasi pada percepatan teknologi dan informasi, unsur unsur manajemen perbankan syariah indonesia harus diperkuat, salah satunya pada unsur manusianya. Manusia adalah salah satu unsur dari manajemen sehingga manusia memiliki peranan sangat penting dalam sebuah organisasi terutama pada organisasi perbankan syariah. Manusia sebagai tenaga kerja pada sebuah perusahaan memiliki peran besar dalam menjalankan sebuah aktivitas perusahaan. Peran besar tersebut seharusnya harus dapat dimanfaatkan dengan sangat baik oleh perusahaan agar mampu bersaing oleh kompetitor lainnya.

Pada sebuah organisasi perbankan syariah tujuan internal yaitu untuk mencapai kemakmuran pekerja dan pemilik perusahaan (Tumanggor, 2018). Maksud dari tujuan internal tersebut ialah untuk meningkatkan kinerja pekerjanya. Menurut

Sahadi (2018, p. 20) kinerja merupakan hasil dari proses kerja itu sendiri yang terencana pada waktu dan tempat tertentu serta organisasi perusahaan yang bersangkutan. Baik buruknya suatu organisasi perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang ada pada organisasi tersebut, maka dari itu pemilik perusahaan harus memperhatikan faktor faktor yang berpengaruh pada kinerja. Ada dua dimensi faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor personal dan faktor dimensi situasional. Faktor dimensi individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologi seperti *locus of control* (Arlianis, 2017).

Locus of control merupakan indikator penting dalam kinerja seseorang dalam sebuah organisasi perusahaan. Menurut Busro (2017, p. 2) *Locus of control* adalah suatu kendali individu atas pekerjaan dan kepercayaan keberhasilan pada diri sendiri. Manusia dalam menjalankan berbagai aktivitas pekerjaan selalu berusaha memberi respon pada faktor internal dan eksternal yang ada dalam diri dan lingkungannya. Menurut McCarty dan Shrum (2001) *Locus of Control* dibagi menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *locus of control* internal beranggapan bahwasannya tindakan atau perilaku yang dilakukan adalah tanggung jawab pribadi dan tidak dipengaruhi hal diluar dirinya. Sedangkan *locus of control* eksternal beranggapan bahwasannya tindakan dan perilaku yang dilakukan karena ada pengaruh dari luar dirinya.

Faktor individual seperti psikologi harus diperhatikan demi kemajuan suatu perusahaan perbankan syariah. Faktor psikologi seperti *locus of control* dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Seseorang yang memiliki pengendalian diri yang baik akan bekerja dengan baik dan seseorang yang memiliki pengendalian diri yang buruk akan bekerja dengan buruk juga. Hal ini dapat dilihat dari fenomena masih banyaknya pandangan masyarakat bahwa perbankan syariah dengan perbankan konvensional sama saja, fenomena tuduhan “*lintah darat*” pada perbankan syariah, menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap bank syariah dan fenomena kasus korupsi terhadap karyawan bank syariah itu sendiri. Fenomena tersebut berasal dari faktor psikologis karyawan (*locus of control*) yang mana karena *locus of control* merupakan penentu kinerja diluar kemampuan lainnya (Soleh et al., 2020).

Locus of control tidak dibentuk dari lahir tetapi pada faktor lingkungan. Hal ini senada dengan pernyataan Sarita dan Agustia (2009) yaitu *locus of control* tidak dibentuk pada kelahiran individu melainkan pada lingkungan sehingga individu tidak hanya dipengaruhi satu oleh faktor internal dan eksternal *locus of control*. Hal ini terbukti dari salah satu eksperimen yang dilakukan Prof. Phillip Zimbardo dari universitas Stanford dalam penelitiannya yang bernama “*Stanford Prison Experiment*” yang menggunakan 24 mahasiswa yang dianggapnya baik untuk menjadi sipir tahanan di penjara. Hasilnya 24 mahasiswa tersebut melakukan tindakan yang buruk terhadap para tahanan (Nasution, 2016). Hal tersebut

menggambarkan bahwasanya lingkungan kerja berperan penting pada diri manusia dalam membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan sebuah pekerjaan yang ada. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu dalam bentuk apapun yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Bahri, 2018). Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja terdapat 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik segala sesuatu berbentuk fisik seperti fasilitas kantor dan lingkungan kerja non fisik dapat berupa hubungan antar sesama pekerja. Secara langsung lingkungan berpengaruh pada kenyamanan kerja, ketenangan kerja, ketekunan kerja, kedalaman konsentrasi kerja, kepuasan kerja, kesehatan psikis dan fisik manusia (Busro, 2017, p. 303). Sehingga manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan pekerjaannya selalu merespon faktor internal yang ada dalam diri manusia dan faktor eksternal yang ada pada lingkungan kerjanya (Busro, 2017, p. 3).

Berdasarkan penelitian sebelumnya ditemukan inkonsistensi pada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Lonia Meiyanti Tumanggor tentang pengaruh *locus of control*, konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah kantor cabang Palembang tahun 2018 menghasilkan bahwasanya *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun demikian ditemukan penelitian yang dilakukan Faulina Arlianis tentang pengaruh *locus of control*, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara

Syariah kantor cabang Semarang tahun 2017 yang menghasilkan bahwasanya *locus of control* mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga pada penelitian ini peneliti menduga ada pengaruh lain yang berperan mempengaruhi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dari itu peneliti menggunakan variabel Lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini.

Penelitian akan dilakukan pada Bank Tabungan Negara Syariah KC Harmoni Jakarta Pusat karena ditemukan masih kurangnya *locus of control* karyawan terlihat dari tingkat sensitif sangat tinggi, kurangnya transparansi pada data karyawannya, kurang sarana dan prasarana pada kantor dan buruknya hubungan antar atasan dan bawahan terutama pada atasan baru.

Dilihat dari paparan pembahasan di atas, peneliti bertujuan untuk memperoleh hasil dari pembahasan diatas yaitu dengan judul **“PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI KASUS BANK BTN SYARIAH KC HARMONI JAKARTA PUSAT)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan urain latar belakang diatas, peneliti menemukan beberapa masalah terkait judul yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Kurangnya perhatian organisasi perbankan syariah pada faktor psikologis karyawan.
2. Kurangnya sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan bank syariah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu karyawan struktural Bank Tabungan Syariah KC Harmoni Jakarta Pusat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control* dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja dapat memoderasi hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, pembatasan masalah dan rumusan masalah dapat diketahui tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah *locus of control* dapat mempengaruhi kinerja karyawan
2. Mengetahui apakah lingkungan kerja dapat memoderasi hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan

F. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini penulis berharap pembaca dapat mendapatkan manfaat serta memberikan kontribusi pada Bank Syariah.

1. Manfaat untuk penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih tentang perbankan syariah dan serta dapat penulis menjadi tahu tentang pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai pemoderasi.

2. Manfaat untuk Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baru tentang bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai pemoderasi.

3. Manfaat untuk Bank Syariah

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan input yang baru yang bermanfaat sehingga dapat menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik demi perkembangan perbankan syariah.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, Tahun, dan Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Soraya Eka Ayudiati Universitas Diponegoro (2010) “Analisis Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang)” 1. <i>Locus of Control</i> mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan 2. Etika Kerja Islam dapat memoderasi <i>Locus of Control</i> dengan Kinerja Karyawan	Menggunakan <i>Locus of Control</i> sebagai variabel independen	Menggunakan variabel moderating yang berbeda, yaitu lingkungan kerja
2	Faulina Arlianis IAIN Salatiga (2017) “Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Semarang)”	Menggunakan <i>Locus of Control</i> sebagai variabel independen	Perbedaan terletak pada penggunaan variabel moderating yaitu lingkungan kerja

	<p>1. <i>Locus of Control</i> mempengaruhi secara negatif terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Komitmen Organisasi mempengaruhi secara positif terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>3. Motivasi mempengaruhi secara positif terhadap Kinerja Karyawan</p>		
3	<p>Amali Mutamimah UIN Sunan Ampel Surabaya (2019) “Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Pegawai Struktural di Balai Diklat Surabaya”</p> <p>1. <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai</p>	Menggunakan <i>Locus of Control</i> sebagai variabel independen	Perbedaan terletak pada penggunaan variabel moderating yaitu lingkungan kerja
4	<p>Nur Fitri Ani IAIN Reden Intan Lampung (2016) “Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Etika Kerja Islam pada BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung”</p> <p>1. <i>Locus of Control</i> mempengaruhi secara Positif terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Stres Kerja mempengaruhi secara Positif terhadap Kinerja Karyawan</p>	Menggunakan <i>Locus of Control</i> sebagai variabel independen	Perbedaan terletak pada penggunaan variabel moderating yaitu lingkungan kerja
5	<p>Budi Yuli Selviana Universitas Sanata Dharma (2020) “Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intevening pada</p>	Menggunakan <i>Locus of Control</i> sebagai variabel independen	Perbedaan terletak pada penggunaan variabel moderating yaitu lingkungan kerja

	<p>Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Tenaga Kependidikan Administratif Universitas Sanata Dharma Yogyakarta”</p> <p>1. <i>Locus of Control</i> mempengaruhi secara Positif terhadap pada Kinerja Karyawan 2. Kepuasan Kerja dapat memediasi <i>Locus of Control</i> dengan Kinerja Karyawan</p>		
--	--	--	--

Sumber Data Primer diolah (2021)

H. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan sistematika pembahasan atau urutan-uruta sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penelitian Terdahulu, serta Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan Landasan teori yang di bagi dalam beberapa sub bab yaitu: Pengertian *Locus of Control*, Lingkungan kerja, Kinerja, Kerangka berpikir dan Hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan membahas mengenai Ruang Lingkup Penelitian seperti jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel serta instrumen penelitian; Sampel Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, dan Metode Analisis Data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil dari penelitian dan jawaban dari rumusan masalah yang dilakukan dengan menggunakan metode penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan-kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan dan akan dituliskan juga saran-saran agar dapat mudah mengatasi masalah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, P. Y., & Nugraheni, R. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Randugarut Plastic Indonesia)" *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, No.11 Maret 2014.
- Ahyar, H, dkk, *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020
- Andrianto, & Anang Firmansyah, *Manajemen Bank Syariah*, Surabaya: (Qiar Media, 2019) 200.
- Arlianis, F. "Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Syariah Cabang Semarang." Skripsi S1 IAIN Salatiga. 2017
- Bahri, Mohammad Saiful. *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakarta: Media Publishing. 2018
- Busro, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: expert, 2017
- Haryono, Siswoyo. *Manajemen kinerja SDM Teori dan aplikasi*. Jakarta: Luxima Metro Media, 2018
- Sahadi, M. *Kinerja dan Komitmen Seorang Manager*. Yogyakarta: TEKNOSAIN, 2018
- Ermawati, N. "Pengaruh persepsi Manfaat, Persepsi Kemudahan Penggunaan, Fitur Layanan, Dan Persepsi Risiko Terhadap Minat Menggunakan Uang Elektronik Dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Masyarakat Pengguna Uang ELEktronik Bank Syariah Kota Semar)" Skripsi S1 IAIN Salatiga. 2020
- Eulin, & Rosento. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018
- Junaidi. "Processing Data Penelitian Kuantitatif Menggunakan Eviews". *Processing Data Penelitian Kuantitatif Menggunakan E-Views*, 53(9), 1689–1699. 2018
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. "Metode Penelitian Kuantitatif". In *Philosophy of Science* (Vol. 4, Issue 4). Perpustakaan Nasional, 2016
- Kurniyanti, N., Rochaeni, S., & Ichdayati, L. I. "Pengaruh Kesadaran, Persepsi Dan Preferensi Konsumen Terhadap Perilaku Konsumen Dalam Mengonsumsi Buah Lokal Studi Kasus Kawasan Industri Di Jakarta Utara". *Agribusiness*

- Journal*, 11(1), 42–61.2019
- Maadal, A. "The relationship between locus of control and conformity". *Journal of Cognition and Culture*, 20(1–2), 100–115, 2020
- McCarty, J. A., & Shrum, L. J. "The influence of individualism, collectivism, and locus of control on environmental beliefs and behavior". *Journal of Public Policy and Marketing*, 20(1), 93–104. 1, 2001
- Farida, Umi & Sri Hartono, "Manajemen Sumber Daya Manusia II". In *FEBS Letters* (Vol. 185, Issue 1). 2016
- Mufidah, L. I. "Pengaruh era pasar bebas terhadap dunia pendidikan di indonesia". *El-Mubtada: Journal Of Elementary Islamic Education*, 1(1), 51–61. 2019
- Mulyono. "Analisis Uji Asumsi Klasik. *Statistik Dan Matematika*" 1. 2 Desember, 2019
- Nasution. "Bagaimana lingkungan membentuk perilaku manusia". UI. 14 Maret, 2016
- Perdana, E. K. "Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22". 7 Maret, 2018
- Putri. "Pengaruh Money Ethics terhadap Tax Evasion dengan Religiosity sebagai Variabel Moderating Studi pada wajib pajak orang pribadi yang terdaftar di KPP Pratama Cibeunying". Skripsi S1 Unpas Bandung, 2016
- Rinaldi, dkk. *Metodologi Penelitian dan Statistik*. (Jakarta: Kementerian Kesehatan, 2017) 150
- Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Tangerang: Suluh Media, 2018.
- Soleh, dkk. "the Effect of Locus of Control and Communication. 2". Psikologi, No. 2, April 2020.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* . Alfabeta: Bandung, 2013.
- Sukarelwan, dkk . "Sistem Operasional Internal Bank Syari'ah". *Jurnal Ilmu-Ilmu Agama*, 2(1), 60–70. 2020
- Suliyanto. "Uji Asumsi Klasik Normalitas" .. 7 Juni, 2011, 1-69
- Sumowo, S. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderating Variable". *Jurnal Penelitian Ipteks Januari*, 1(1), 5 Mei, 2015, 14-45

- Syatriadin. "Locus of Control : Teori Temuan Penelitian dan Reorientasinya dalam Manajemen Penanganan Kesulitan Belajar Peserta Didik". *Fondatia*. No. 1, Juni 2017. 1-50
- Tannady, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert, 2017
- Tertierina, R. "Gambaran Kontrol Diri Dan Locus Of Control Dalam Berbelanja Produk Fashion Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran." *Journal of Chemical Information and Modeling*, NO. 9, Februari 2013, 1689–1699.
- Tumanggor, L. M. "Pengaruh Penedalian Diri (Locus of Control), Konflik Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang" Skripsi S1 UIN Raden Fatah Palembang, 2018
- Wahyuni, N. "Uji Validitas dan Reliabilitas". *Metode Penelitian*, 1. 8 Desember 2014, 1-90
- Dahlan, Rahmat. "Pengaruh Tingkat Bonus SBIS Dan Tingkat Inflasi Terhadap Penyaluran Pembiayaan Bank Syariah di Indonesia". *Ekonomi Islam*, No.1, Juni 2015. 1-20
- Lestari, Nur Melinda. "Analisis Kuantitas dan Kualitas Tenaga Kerja Perbankan Syariah Yang Terdampak Disrupsi Digital". *Ekonomi Islam*. No.2, November 2020. 1-16