

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL – EKSTERNAL DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Study kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU**

Disusun Oleh:

ELISAN DEWI ARDIANI

NIM: 16820104

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL – EKSTERNAL DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Study kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU**

Disusun Oleh:

ELISAN DEWI ARDIANI

NIM: 16820104

Dosen Pembimbing:

DRS. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, S.E., M.SI

NIP : 19661119 199203 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-553/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2020

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH LOCUS OF CONTROL INTERNAL - EKSTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **ELISAN DEWI ARDIANI**
Nomor Induk Mahasiswa : **16820104**
Telah diujikan pada : **Senin, 15 Juni 2020**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A/B**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 5f066d778e126



Penguji I

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 5f4258255016



Penguji II

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 5f113554d3af8



Yogyakarta, 15 Juni 2020

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.

SIGNED

Valid ID: 5f45a3ef2018a

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



Universitas Islam negeri Sunan Kalijaga FM-UIN SK-BM-05- 03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Elisan Dewi Ardiani

Kepada

Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara,

Nama : Elisan Dewi Ardiani

NIM : 16820104

Judul Skripsi : "Pengaruh *Locus of Control* Internal-Eksternal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)"

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 8 Juni 2020
Pembimbing,

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si
Nip. : 19661119 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elisan Dewi Ardiani

NIM : 16820104

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul "Pengaruh *Locus of Control* Internal-Eksternal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 8 Juni 2020

Penyusun



Elisan Dewi Ardiani

Elisan Dewi Ardiani

NIM. 16820104

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Elisan Dewi Ardiani
NIM : 16820104
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Locus of Control* Internal-Eksternal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkatan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 8 Juni 2020

Yang menyatakan,



Elisan Dewi Ardiani

NIM. 16820104

HALAMAN MOTTO

wa man jaahada fa-innamaa yujaahidu linafsihi

“Barangsiapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhan itu adalah untuk dirinya sendiri.” (QS. Al- Ankabut [29]:6)

Inna ma’ al- ‘usri yusra [6] fa idza faraghta
fanshab [7], wa ila rabbika farghab [8]

*“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmu engkau berharap”
(Q.S Al Insyirah [94]: 6-8)*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN



Puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan:

Teruntuk Kedua Orang tua terkasih

Bapak Sardy dan Ibu Sulastri

Yang selalu mendoakan dan merawat penulis dengan penuh kasih sayang dan kesabaran, serta pengorbanan yang tidak ternilai harganya untuk anak-anaknya, dan orang tua hebat yang selalu memberikan bimbingan, motivasi serta dukungan moral maupun materil yang luar biasa sampai saat ini

Teruntuk Adikku terkasih

Aziz Nur Kholiq

yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan

Teruntuk sahabat-sahabatku

yang senantiasa menemani dan memberi semangat penulis serta menasehati penulis

Keluarga besar Perbankan Syariah 2016

Serta teruntuk Almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة		<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
الأولياء كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya'	Ditulis	A
mati		

تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شكرتم لئن	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
--------	---------	-----------------

القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>
--------	---------	-----------------

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.

5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Bapak Sardy dan Ibu Sulastri atas segala doa restu, dukungan, motivasi, pengorbanan dan kasih sayang serta menjadi keluarga terbaik bagi penulis.
10. Saudara penulis, Aziz Nur Kholiq yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada seluruh keluarga besar yang memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat penulis yaitu Siti Jariyah, Endah Dwi S, Siti Eva Fajriyah, Sri Wulandari, Fara Gravika F, Tri Zumnar L yang berjuang bersama serta selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis serta menemani penulis dari awal penulis masuk di bangku perkuliahan.

13. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS C yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.

14. Keluarga Besar KKN 99 Gunung Rego, terima kasih atas keakraban, kehangatan, kekompakan, suka duka, canda tawanya sampai saat ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 8 Juni 2020

Hormat Saya,

Elisan Dewi Ardiani

NIM: 16820104



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK.....	xxi
<i>ABSTRACT</i>	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Landasan Teori.....	12

B. Telaah Pustaka	25
C. Pengembangan Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Jenis dan Sumber Data.....	34
C. Populasi dan Sampel	35
D. Definisi Operasional Variabel.....	36
E. Teknik pengumpulan data.....	37
F. Uji Instrumen Data.....	38
G. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Penelitian	43
B. Analisis Deskriptif Responden.....	44
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	48
D. Hasil Uji Asumsi Klasik	51
E. Analisis Regresi Linier Berganda	53
G. Pembahasan Hasil Penelitian	59
BAB V PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Keterbatasan Penelitian	65
C. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Perkembangan Tenaga Kerja Perbankan Syariah Tahun 2016-2019.....	2
Tabel 1.3 Perkembangan Jumlah Aset Bank Madina Syariah Tahun 2014-2018...	6
Tabel 2.1 Ringkasan Telaah Pustaka.....	25
3.1 Tabel operasionalisasi variabel penelitian	25
Tabel 3.2 Skala Likert	36
Tabel 4.1 Jenis_Kelamin Responden	38
Tabel 4.2 Usia responden.....	44
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	45
Tabel 4.5 Uji Validitas	46
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	50
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas.....	53
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel 4.11 Uji R ²	55
Tabel 4.12 Uji F	56
Tabel 4.13 Uji T	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pernyataan Bebas Pustaka.....	73
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian	74
Lampiran 3 Kuisisioner Penelitian	75
Lampiran 4 Hasil Wawancara.....	79
Lampiran 5 Jawaban Responden.....	83
Lampiran 6 Hasil Olah Data	87
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....	94
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup.....	95



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control* internal-eksternal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah *locus of control* internal-eksternal dan lingkungan kerja. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 31 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dipakai sebagai sampel. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel *locus of control* internal-eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kinerja karyawan, *locus of control* internal-eksternal, lingkungan kerja



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of internal-external locus of control and work environment on the performance of Bank Madina Syariah Yogyakarta employees. The dependent variable in this study is performance. While the independent variables in this study are internal-external locus of control and work environment. The population in this study was 31 employees. The sampling method uses the saturated sample technique, which is the technique of determining the sample if all members of the population are used as samples. The analytical tool used is multiple linear regression techniques. The results of the study stated that the internal-external locus of control did not affect employee performance while work environment variables have a significant effect on employee performance.

Keywords: *employee performance, internal-external locus of control, work environment*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Menurut UU No. 21 tahun 2008 yang diterbitkan pada tanggal 16 Juli 2008 Perbankan Syariah adalah lembaga keuangan yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan Prinsip Syariah atau Prinsip Hukum Islam yang diatur dalam Fatwa Majelis Ulama Indonesia seperti Prinsip Keadilan dan Keseimbangan, Kemaslahatan, *Universalisme*, Serta Tidak Mengandung Gharar, Maysir, Riba, Zalim dan Objek Yang Haram¹.

Beriringan dengan mulai meningkatnya tingkat kesadaran masyarakat terhadap Islam dengan tumbuhnya perbankan Syariah yang berkembang cukup pesat. Sampai saat ini merujuk pada data dari SPS OJK per Agustus 2019, terdapat 14 Bank Umum Syariah (BUS), serta 20 Unit Usaha Syariah (UUS) dengan total aset sebesar Rp 483,099 triliun rupiah. Belum lagi ditambah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang jumlahnya mencapai 164 unit dengan total aset sekitar Rp 12,45 triliun rupiah . mengingat Indonesia merupakan negara dengan penduduk mayoritas muslim maka data di atas berpotensi terus meningkat.

¹ <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx> diakses pada tanggal 21 Oktober 2019.

Pertumbuhan dan perkembangan dalam perbankan syariah tentunya harus diiringi dengan kualitas dan kuantitas yang memadai pada sumber daya manusia (insani)nya. Sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam perbankan syariah dituntut memiliki aspek yang lebih dari perbankan konvensional pada umumnya. Halim Alamsyah selaku Ketua Komisioner Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) sekaligus Wakil Ketua Umum Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI) menyatakan bahwa kenaikan kualitas pertumbuhan sumber daya manusia (SDM) tidak seimbang dengan pertumbuhan industri keuangan syariah yang sangat cepat. Terdapat kesulitan dari segi volume dalam penyediaan suplay SDM di level puncak.²

Tabel 1.2 Perkembangan Tenaga Kerja Perbankan Syariah Tahun 2016-2019

Jenis Bank	2016	2017	2018	2019 (Jan-Jul)
BUS	51.110	51.068	49.516	49.743
UUS	4.487	4.678	4.955	4.977
BPRS	4.372	4.619	4.918	5.291

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (2019)³

Lebih lanjut beliau mengatakan bahwa membutuhkan waktu yang tidak sebentar dan biaya yang tidak sedikit untuk memberikan pembinaan terhadap

² <http://infobanknews.com/sdm-jadi-salah-satu-permasalahan-di-perbankan-syariah/> diakses pada tanggal 23 Oktober 2019.

³ https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Agustus-2019/SPS_Agustus_2019.pdf diakses pada tanggal 21 Oktober 2019

lembaga pendidikan perbankan. Beliau menyarankan, agar terciptanya SDM yang mumpuni dalam industri perbankan syariah diperlukan aturan dan juga pendidikan yang intensif.⁴

Pengelolaan sumber daya manusia secara professional sangat dibutuhkan, mengingat dimana karyawan diharapkan dapat bekerja dalam perusahaan tersebut secara produktif. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang bisa menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kinerja seorang karyawan bersifat subjektif, dimana karyawan mempunyai kapasitas keahlian yang berbeda dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Citra perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan dimata masyarakat luas. Pencapaian produktivitas perusahaan ditentukan oleh baik buruknya kinerja karyawan (Ida Aryati, 2017). Menurut Moehariono (2014) kinerja merupakan pandangan terkait program kegiatan yang telah tercapai dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yang tertuang melalui perencanaan sistematis suatu organisasi.

Kinerja karyawan dalam hal pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dibutuhkan kemampuan diri dari setiap individu masing-masing maupun faktor luar disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kerja dari karyawan tersebut . Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh faktor tertentu, yakni faktor individual atau faktor yang berasal dari dalam individu itu sendiri dan faktor situasional atau faktor yang berasal dari luar individu.

⁴ <http://infobanknews.com/sdm-jadi-salah-satu-permasalahan-di-perbankan-syariah/> diakses pada tanggal 23 Oktober 2019.

Faktor individual meliputi *Locus of Control* Internal-Eksternal dan faktor situasional meliputi lingkungan kerja. Dimana kinerja karyawan yang bersifat subjektif Menurut Moorhead dan Griffin (2013) *Locus of control* yakni tingkat kepercayaan diri seseorang bahwa apa yang dilakukannya berpengaruh terhadap apa yang terjadi pada dirinya. Menurut Rotter yang dikutip dalam Ghufron & Rini (2012) menyatakan *locus of control* adalah pandangan seseorang mengenai peristiwa yang terjadi pada dirinya apakah dia mampu mengendalikan perilaku dirinya sendiri atau tidak.

Dalam penelitian Ayudiati (2010) menyatakan bahwa variabel *locus of control* memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan secara signifikan. Dan juga peneliti Amalini, *et al* (2016) dan Yusnaena (2018) mengungkapkan bahwa variabel *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan peneliti Ma'ruf (2015) mengenai pengaruh *locus of control* internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa *locus of control* internal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *locus of control* eksternal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya peneliti Fadhilah (2015), Putra & Subarjo (2015) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *locus of control* internal maupun eksternal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu penentu dalam meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja mempengaruhi keberhasilan perusahaan karena berkaitan secara langsung dengan karyawan

ketika menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung kinerja pekerjaan, sehingga karyawan mempunyai hasrat untuk bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar, 2004). Perusahaan memberikan bentuk motivasinya kepada karyawan salah satunya melalui lingkungan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan (Syafrina & Manik, 2018).

Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik yaitu termasuk ruang, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta interaksi saat bekerja antar karyawan perusahaan (Permitasari, 2017). Lingkungan kerja yang menguntungkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman memastikan bahwa karyawan merasa bahagia di perusahaan. Dalam penelitian Kasmawati, (2014), Ambarwati (2016), Faiqoh *et al* (2014), dan Syafrina & Manik (2018) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyani, (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang menerapkan budaya perbankan syariah adalah **PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera** yaitu pada 3 Desember 2007, lembaga keuangan Syariah PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera, didirikan dengan nama publikasi "BANK MADINA SYARIAH".

Salah satu budaya yang diterapkan adalah menerapkan agenda keagamaan dalam bentuk kajian secara rutin untuk seluruh karyawan tersebut. Melalui setiap pertemuan dalam kajian tersebut karyawan dari jabatan yang paling tinggi hingga jabatan yang paling rendah diharapkan dapat saling mengenal dan mempererat hubungan sesama rekan kerja, yang mana dalam dunia kerja hubungan antar karyawan mempengaruhi kendali diri untuk bekerja dari setiap karyawan yang akhirnya berdampak pada kinerja.

Tabel 1.3 Perkembangan Jumlah Aset Bank Madina Syariah Tahun 2012-2018

No.	Tahun	Jumlah Aset
1	2014	Rp 32.241.060.000
2	2015	Rp 41.438.118.000
3	2016	Rp 52.466.508.164
4	2017	Rp 70.410743.766
5	2018	Rp 73.951.249.726

Sumber: (laporan keuangan Bank Madina Syariah)⁵

Pada tabel 1.3 tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa total aset Bank Madina Syariah mengalami mengalami kenaikan asset kembali dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2018. Dalam suatu perusahaan peningkatan

⁵ <https://www.bankmadinasyariah.com/laporan-keuangan/daftar-perkembangan-aset/> diakses pada tanggal 4 Desember 2019

jumlah asset adalah salah satu nilai lebih yang harus dipertahankan. Selain itu, Bank Madina Syariah mendapat banyak penghargaan salah satunya yang menjadi nilai lebih yaitu penghargaan dari Infobank Sharia Awards pada tahun 2011, 2012 dan 2017 atas kinerja keuangan yang sangat bagus dengan kategori aset Rp. 50 miliar - 100 miliar. Melalui perkembangan asset antara tahun 2014 hingga 2018 yang mengalami kenaikan maka dari idtu peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel *locus of control* internal-eksternal dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dirinya sendiri tetapi juga oleh lingkungan sekitar.

Berdasarkan latar belakang dan gap yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL-EKSTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, pernyataan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Locus of Control* Internal pada kinerja pegawai di Bank Madina Syariah Yogyakarta ?
2. Bagaimana pengaruh *Locus of Control* Eksternal pada kinerja pegawai di Bank Madina Syariah Yogyakarta ?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja pada kinerja pegawai di Bank Madina Syariah Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menjelaskan pengaruh *Locus of Control* Internal pada kinerja pegawai Bank Madina Syariah Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh *Locus of Control* Eksternal pada Kinerja pegawai Bank Madina Syariah Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja pegawai Bank Madina Syariah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademisi : penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai referensi penelitian-penelitian berikutnya mengenai faktor dan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan
2. Bagi praktisi : penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi Bank Madina Syariah Yogyakarta dan semua praktisi dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan serta untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya .
3. Bagi peneliti : sebagai implementasi ilmu yang didapat saat berada dibangku perkuliahan yang dituangkan melalui pengembangan tulisan dari pemikiran.

E. Sistematika Pembahasan

Penataan penulisan didalam riset ini dipenggal menjadi 5 bab yang mana diuraikan isi penulisan secara standar melalui garis besar per bab, adapun tiap bab dipaparkan dengan ringkasan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan tentang latar belakang masalah yang ada didalam riset, melalui representasi isu dan juga fakta yang sedang terjadi pada dunia kerja perbankan syariah. Selain itu ada juga rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian.

BAB 11 LANDASAN TEORI

Pada bagian ini membahas ulasan dari landasan teori yang berdasar pada deskripsi telaah acuan pustaka, beserta jurnal yang terkait serta topik riset dan kajian yang sudah dilakukan para peneliti selanjutnya yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini membahas ulasan tentang macam penelitian, populasi serta sampel, data dan sumber data, desain pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisi penjelasan mendetail mengenai pemaparan dari objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan secara detail tentang hasil riset dan hasil penelitian juga keterkaitannya.

BAB V PENUTUP

Bagian akhir berisi simpulan hasil yang dibahas pada bagian yang sudah dipaparkan sebelumnya, keterbatasan selama penelitian dilakukan, dan hasil riset serta untuk banyak kelompok yang terkait dengan peneliti.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Atas dasar hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Locus of control* internal pada Bank Madina Syariah Yogyakarta tidak mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_1 dalam penelitian ini ditolak.
2. *Locus of control* eksternal pada Bank Madina Syariah Yogyakarta tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 dalam penelitian ini ditolak.
3. Lingkungan kerja pada Bank Madina Syariah Yogyakarta tidak mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima.

B. Keterbatasan Penelitian

Menurut hasil penelitian, maka penelitian memiliki beberapa keterbatasan selama penelitian berlangsung ini: Penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan sebaik-baiknya, akan tetapi terdapat keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya terbatas dari 3 variabel independen dan aspek lain berkaitan dengan variabel dependen tidak diteliti secara keseluruhan oleh peneliti.

2. Kuesioner dalam penelitian ini tidak dibagikan secara langsung oleh peneliti, akan tetapi disebarikan melalui salah satu karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.
3. Penelitian ini menggunakan sampel dari 31 karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta, diharapkan untuk penelitian berikutnya menggunakan sampel yang lebih banyak dengan objek yang berbeda.

C. Saran

Berdasar atas yang telah peneliti paparkan dalam hasil analisis data dan kesimpulan, maka peneliti mengemukakan saran yang sekiranya dapat membangun untuk pihak yang berkaitan atas hasil penelitian ini, diantaranya:

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi Bank Madina Syariah Yogyakarta untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja karyawannya, karena organisasi yang kuat dibangun di atas sumber daya manusia yang hebat.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda serta diharapkan dapat mengembangkan variabel independen penelitian sesuai dengan isu-isu yang tengah terjadi, agar kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan yang lebih lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalini, H. F., Musadieg, M. Al, & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Locus Of Control terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (study kasus pada karyawan PDAM kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 35 No. 1 Juni 2016/ Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.*
- Ambarwati, V. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro).* Surakarta.
- Amertadewi, T. I. M., & Dwirandra, A. A. N. B. (2013). Pengaru Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Gaya Kepemimpinan dan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 4.3 (2013): 550-566.*
- Ayudiati, S. E. (2010). *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang).* Semarang.
- Chen, J.-C., & Silverthorn, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance, and job satisfaction in Taiwan. *Journal of Leadership & Organizational Development, 29 (7), 572-582.*
- Fadhilah, N. (2015). *Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VIII Surabaya.* Surabaya.

- Faiqoh, Z. M., Djudi Mukjam, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Bank Himpunan Saudara 1906 , Tbk KC Malang)*. 15(2), 1–5.
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Iniversitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & S, R. R. (2012). *Teori-Teori Psikologi* (A. R. Media, ed.). Yogyakarta.
- H. Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek* (3rd ed.). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ida Aryati, Y. Y. I. (2017). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing Pt. Pelita Tomangmas Karanganyar. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 18(01), 145–157. <https://doi.org/10.29040/jap.v18i01.92>
- Kasmawati. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sermani Steel Makassar*. Makassar.
- Kinnicki, A., & William, B. K. (2008). *Management : A Practical Introduction* (3rd ed.). New York : McGraw Hill.
- laporan keuangan Bank Madina Syariah. (n.d.). Retrieved from <https://www.bankmadinasyariah.com/laporan-keuangan/daftar->

perkembangan-aset/

Lautania, M. F. (2013). Pengaruh Time Budget Pressure, Locus Of Control Dan Perilaku Disfungsional Audit Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Indonesia). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Ma'ruf, A. Al. (2015). *Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Kasus Pada Lembaga Keuangan Mikro Di BMT Al Quddus Temanggung)*. Yogyakarta.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Maulana M, S. (2015). *Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)*.

Moeheriono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (2nd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.

Moorhead, & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi)* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Nazir. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Permitasari, E. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*.

- Putra, A. M., & Subarjo. (2015). Indikator keberhasilan Kinerja Individu dengan Locus Of Control dan Kepribadian sebagai Variabel Independen. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis, Vol.3 No.2*.
- Ruscahyono, H. (2014). Pengaruh Locus of Control dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Klaten dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening. *Jurnal Aktual, 1(2)*, 55–68.
- Santika, I. (2018). *Pengaruh Motivasi dan locus of Control terhadap kinerja karyawandengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating (Studi kasus karyawan tetap Bank Syariah Mandiri Yogyakarta)*. Yogyakarta.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja)* (3rd ed.). Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setyani, T. B. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi terhadap konerja Karyawan (Lingkungan Pegawai PDAM Boyolali)*. Surakarta.
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- SPS Agustus 2019. (n.d.). Retrieved November 6, 2019, from [https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Agustus-2019/SPS Agustus 2019.pdf](https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Agustus-2019/SPS%20Agustus%202019.pdf)
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, donni juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank syariah mandiri nova syafrina. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3.
- Uma, S., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, H. (2004). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: SUN.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: Rajawali.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yusnaena, S. H. (2018). *Pengaruh Locus of control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Malang*. IV(3), 121–130.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pernyataan Bebas Pustaka

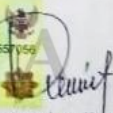
SURAT PERNYATAAN BEBAS PUSTAKA
DI LUAR UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA


Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Elisan Dewi Ardiani
NIM : 16820104
Program Studi : Perbankan Syariah
Tanggal Lulus : 15 Juni 2020
Alamat : Dsn. Jumog Ds. Macanan RT 07/ RW 01, Kec. Jogorogo,
Kab. Ngawi, Jawa Timur


Dengan ini menyatakan bahwa saya **TIDAK** mempunyai pinjaman buku dipustaka UGM, UNY, UII, BATAN Yogyakarta, perpustakaan daerah (perpusda) Yogyakarta dan perpustakaan lainnya. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, apabila tidak sesuai dengan pernyataan, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 27 Agustus 2020
Yang menyatakan

Elisan Dewi Ardiani
NIM.16820104



Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian


BANK
MADINA
SYARIAH
PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN
No. 205/E.DIR/BPRS-MMS/V/2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menjelaskan bahwa:


Nama : **ELISAN DEWI ARDIANI**
No. Mhs : 16820104
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Telah melaksanakan dan menyelesaikan penelitian di PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA guna penyusunan skripsi dengan judul **"PENGARUH LOCUS OF CONTROL INTERNAL-EKSTERNAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI STUDI KASUS PADA PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA YOGYAKARTA)"**.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan *Jazakumullah khairan katsiran*.


Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bantul, 15 Mei 2020


SABDO NUGROHO, SP
Direktur

Jl. Ringroad Selatan Dongkelan, Panggungharjo,
Sewon-Bantul, Yogyakarta, 55188
Telp.: (0274) 428-3747 - Fax.: (0274) 413-636
Email: bank.madina.syariah@gmail.com
Website: www.bankmadinasyariah.com

Sahabat dalam Bermuamalah
PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA
TERDAFTAR DAN TERAKREDITASI



Lampiran 3 Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL-EKSTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)

PENGANTAR

Saya dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sedang mengadakan penelitian tentang Pengaruh *Locus Of Control* Internal-Eksternal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaannya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun.
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuisisioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Elisan Dewi Ardiani

Nim: 16820104

DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia :
4. Pendidikan terakhir : SMA D3 S1
 S2/S3 Lainnya.....
5. Lama berkerja : < 3 tahun 6 – 8 tahun
 3 – 5 tahun > 8 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda checklist (\checkmark) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

- Sangat Setuju : SS
- Setuju : S
- Tidak Setuju : TS
- Sangat Tidak Setuju : STS

DAFTAR PERTANYAAN

A. Kinerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jobdes saya				
2	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP/ standar operating prosedur				
3	Saya mengerjakan sesuatu secara profesional sesuai kemampuan yang saya miliki				
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
5	Saya mengerjakan pekerjaan bersama rekan kerja sesuai dengan jumlah target yang telah ditentukan				
6	Keselamatan kerja dapat membuat karyawan bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan				

B. *Locus of Control* Internal

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya berusaha secara maksimal dalam melakukan pekerjaan				
2	Keberhasilan saya sepenuhnya ada di tangan saya				
3	Di tempat saya bekerja, yang bekerja lebih keras akan mendapatkan reward yang lebih baik				
4	Yang saya peroleh setimpal dengan yang saya usahakan				
5	Karir saya sekarang sepenuhnya tergantung dari hasil kerja saya				
6	Saya harus berusaha jika ingin berhasil				

C. *Locus of Control* Eksternal

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
1	Sebagian orang tidak menyadari bahwa banyak hal dalam kehidupan dikarenakan hal-hal yang kebetulan terjadi				
2	Saya yakin bahwa ada keberuntungan dalam hidup				
3	Hal-hal yang tidak menyenangkan dalam kehidupan saya disebabkan oleh nasib buruk				
4	Kesuksesan yang saya peroleh dipengaruhi oleh takdir				
5	Saya dapat menyelesaikan masalah terkadang karena bantuan orang lain				
6	Saya merasa tidak yakin ketika akan melakukan sesuatu sebelum menanyakan pendapat dari orang lain				

D. Lingkungan Kerja

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
1	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup lengkap dan memadai untuk mendukung aktivitas kerja				
2	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan				
3	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja				
4	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin				
5	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor membuat saya bekerja sangat baik				
6	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis				

Lampiran 4 Hasil Wawancara

Narasumber : HRD

Hari, tanggal : Selasa, 17 Maret 2020

Lokasi : Kantor Bank Madina Syariah Yogyakarta

Pewawancara : Apakah karyawan yang bekerja dengan keras akan mendapatkan reward?

HRD : Iya, karyawan yang bekerja keras akan mendapatkan reward. Bekerja keras itu apa sih, bekerja keras itu bekerja dengan sungguh-sungguh. Jika karyawan bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan itu akan diberikan reward. Rewardnya bisa dalam bentuk bonus, promosi jabatan, kenaikan gaji, uang tunai. Tapi jika karyawan itu tidak bekerja dengan sungguh-sungguh atau kerjanya gitu-gitu saja ga ada regetnya apalagi sampai tidak memikirkan target, otomatis juga tidak akan mendapatkan reward. Tergantung dari motivasi si karyawan nya itu. Apakah dia mau berproses jadi yang lebih lagi atau tidak. Tetapi mereka tetap harus profesional dan mematuhi SOP yang berlaku.

Pewawancara : Apakah karir karyawan bergantung dari hasil kerja karyawan?

HRD : Iya, tergantung dari hasil kinerja karyawan. Kenapa? Karena jika karyawan kinerjanya baik maka dia memiliki kesempatan untuk promosi jabatannya. Jika karyawan memiliki kinerja yang tidak baik maka bisa jadi dia dirotasi kebagian lain atau dilakukan demosi (pemindahan wilayah)

Pewawancara : Apakah karyawan dapat menyelesaikan masalah (terkadang) karena bantuan orang lain?

HRD : Tergantung permasalahan yang dihadapi oleh karyawan masing-masing. Jika permasalahan itu bisa diselesaikan oleh karyawan itu sendiri ataupun cukup dengan atasannya langsung misal teller yg atasannya langsung spv operasional, maka penyelesaian masalah cukup dilingkup operasional. Jika permasalahannya berat hingga supervisor operasional dan GM operasional juga tidak bisa menyelesaikan, maka harus naik sampai ke direksi. Tapi jika permasalahannya hanya antar lini staff cukup diselesaikan antar lini staff seperti itu. Jadi sebatas permasalahannya itu sesuai kewenangannya. Misalnya permasalahan teller nih, ada selisih ditransaksi sore hari dengan nominal utuh. Dia menyelesaikan permasalahan dengan mengroscheck ulang sendiri transaksi. Kemudian keesokan harinya terjadi selisih lagi dengan nominal rumit lalu teller tersebut meminta bantuan pimpinannya (supervisor operasional) untuk membantu mengroscheck transaksi nontunai.

Pewawancara : Apakah fasilitas kerja yang tersedia sudah lengkap dan memadai untuk mendukung aktivitas kerja?

HRD : Fasilitas kerja yang ada di Bank Madina Syariah insyaallah sudah cukup memadai. Seperti sudah disediakan mobil operasional, motor operasional, tempat bekerja yang nyaman, sudah ada pendingin ruangan, ada dapur, kemudian ada ruang laktasi bagi ibu menyusui yang akan melakukan pumping, ada kulkas, ad ataman dan juga APAR. APAR adalah alat pemadam kebakaran jika sewaktu-waktu terjadi kebakaran kita bisa langsung memadamkan. Kemudian kita juga ada mesin genset, ketika terjadi mati listrik.

Pewawancara : Bagaimana dengan suasana dilingkungan kerja (tenang ataupun bising), apakah mempengaruhi kinerja karyawan?

HRD : Karyawan semuanya bekerja dengan professional ya harus bekerja dengan baik walaupun kantor bank madinah ini terletak dipinggir jalan raya dan mungkin hanya di bagian front office (teller dan CS) masih sedikit bisa mendengar suara kendaraan berlalu lalang, tetapi insyaallah selebih nya tidak bisung karena kantor yang cukup luas.

Pewawancara : Baik buruknya kinerja karyawan tidak ada hubungannya dengan ada nya petugas keamanan dikantor?

HRD : Ada hubungannya, misalnya teller bekerja ada transaksi penarikan atau apa dan dtidak ada satpam yang berjaga didepan maka teller itu tidak akan bekerja dengan tenang. Karena apa, yang difront office (teller) membawa uang dengan nominal uang yang banyak. Dan dikhawatirkan ada tindak kejahatan dari sekian banyak nasabah yang melakukan transaksi

Pewawancara : Apakah hubungan sesama rekan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?

HRD : Iya, ketika seseorang bekerja dengan gaji yang besar tetapi tidak dilingkungan kerja yang nyaman, temen-temen rekan kerja nya saling menjatuhkan, memfitnah, asal cari muka didepan atasan, pasti gaji yang besar tidak akan menjadi factor utama ketika bekerja tetapi factor kenyamanan.

Pewawancara : Apakah pernah ada kendala yang terjadi di lingkungan kerja ? misalnya pemadaman listrik atau fasilitas yang mengalami kerusakan hingga dapat mempengaruhi tidaknya kinerja karyawan?

HRD : Ada. Misal nya mati listrik tapi kita punya mesin genset, air PAM mati solusinya kita harus bagaimana ya, berarti kita harus memperbaiki PAM air nya

Pewawancara : Apakah diadakan disini diadakan perawatan rutin pada fasilitas kerja untuk kenyamanan karyawannya ?

HRD : Iya ada perawatan rutin. Mesin genset itu harus kita service, mobil juga kita servis. Kamar mandipun kita juga ada checklist kebersihannya. Jadi semua fasilitas kantor ada register atau checklist maintenance dan kebersihannya. Misalnya kamar mandi minggu ini sudah dilakukan pengurasan bak mandi, penggosokan lantai, ganti pewangi atau apa itu ada checklist nya. Kemudian servis motor mobil, pembayaran pajak nya sudah atau belum. Mesin genset dan APAR itu ada semua.



Lampiran 5 Jawaban Responden

Kinerja							
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6		
3	3	3	3	3	3		3.00
3	3	3	3	3	3		3.00
4	4	4	3	3	3		3.50
3	3	3	3	3	3		3.00
4	3	4	3	3	4		3.50
3	3	3	3	4	3		3.17
3	3	3	3	3	3		3.00
3	3	3	3	4	3		3.17
3	4	3	4	3	3		3.33
3	4	3	3	4	3		3.33
3	3	3	3	3	3		3.00
3	3	3	3	3	3		3.00
3	3	3	4	3	4		3.33
3	3	3	4	3	4		3.33
4	4	3	3	4	4		3.67
3	3	4	3	3	3		3.17
4	4	4	4	4	4		4.00
3	3	3	4	3	3		3.17
3	3	3	3	3	3		3.00
4	4	3	3	3	4		3.50
3	3	3	3	3	3		3.00
3	3	3	3	3	3		3.00
3	4	4	3	3	4		3.50
3	3	3	3	3	4		3.17
3	3	3	3	3	3		3.00
3	3	3	3	3	3		3.00
4	4	4	4	4	4		4.00
3	3	3	3	3	3		3.00
3	3	3	3	3	3		3.00
4	4	4	4	4	4		4.00
3	3	3	3	3	3		3.00
3	3	3	3	3	3		3.00
4	4	4	4	4	4		4.00

<i>Locus of Control Internal</i>						Rata-rata
Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	
3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	4	3	3	3	3.17
4	3	3	3	3	4	3.33
3	3	4	4	4	4	3.67
3	4	3	4	3	4	3.50
3	2	3	3	3	3	2.83
3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	2	3	3	2.83
3	3	3	3	4	4	3.33
3	3	4	3	3	3	3.17
3	3	3	3	3	2	2.83
4	4	4	4	4	4	4.00
3	4	4	4	4	4	3.83
4	4	3	3	4	3	3.50
4	4	3	3	4	3	3.50
4	3	4	4	4	4	3.83
3	4	3	3	3	4	3.33
4	4	4	4	4	4	4.00
4	3	3	3	3	4	3.33
3	3	3	3	2	3	2.83
4	4	3	3	3	4	3.50
3	4	3	3	3	3	3.17
3	3	3	3	3	3	3.00
4	3	3	3	3	4	3.33
3	3	3	2	3	3	2.83
3	3	3	3	3	3	3.00
3	4	3	3	4	3	3.33
4	3	4	4	4	4	3.83
4	4	4	4	4	4	4.00
3	3	3	3	3	2	2.83
4	4	4	4	4	4	4.00

<i>Locus of Control Eksternal</i>						Rata-rata
Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	
3	3	3	3	3	2	2.83
3	3	3	3	4	4	3.33
4	4	4	4	4	4	4.00
3	3	3	3	3	2	2.83
4	3	4	3	3	4	3.50
3	3	3	3	2	3	2.83
3	3	3	3	3	4	3.17
3	3	3	3	2	3	2.83
2	4	3	2	3	2	2.67
3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	2	2.83
3	3	3	3	3	3	3.00
3	4	4	3	3	3	3.33
4	4	4	3	3	3	3.50
3	4	3	3	4	3	3.33
4	4	3	3	3	3	3.33
3	3	3	2	2	3	2.67
4	3	3	3	3	3	3.17
4	4	3	3	4	3	3.50
3	4	3	3	4	4	3.50
3	3	3	3	3	4	3.17
3	3	3	4	3	3	3.17
3	3	3	3	2	3	2.83
4	3	3	3	3	4	3.33
3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	2	2.83
4	4	4	3	4	4	3.83
3	3	3	3	3	4	3.17
4	4	4	3	3	4	3.67
4	4	4	3	3	4	3.67
3	3	3	4	4	4	3.50

Lingkungan Kerja						Rata-rata
Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	
3	3	3	3	3	3	3.00
4	3	3	3	3	3	3.17
4	4	3	3	3	4	3.50
3	4	4	3	4	4	3.67
3	4	3	3	4	3	3.33
3	3	3	3	3	3	3.00
4	3	3	3	3	3	3.17
3	3	3	4	3	4	3.33
4	3	3	3	3	3	3.17
3	3	4	3	3	3	3.17
3	3	3	3	3	3	3.00
3	4	4	4	4	4	3.83
3	4	4	4	4	4	3.83
3	3	3	3	4	3	3.17
3	3	3	3	4	3	3.17
4	4	4	4	4	4	4.00
3	3	3	3	4	3	3.17
4	4	4	4	4	4	4.00
3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	4	4	3	3.83
4	4	4	4	4	4	4.00
3	3	3	3	3	4	3.17
3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	4	3	3	3.17
3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	4	3.17
4	4	4	4	4	4	4.00
3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	4	4	4	4.00
3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	4	4	4	4.00

Lampiran 6 Hasil Olah Data

Hasil olah data SPSS 16.0

Karakteristik Responden

Tabel Jenis_Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	18	58.1	58.1	58.1
Perempuan	13	41.9	41.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Tabel Tingkat Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	8	25.8	25.8	25.8
D3	1	3.2	3.2	29.0
S1	22	71.0	71.0	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 3 Tahun	9	29.0	29.0	29.0
3-5 Tahun	6	19.4	19.4	48.4
6-8 Tahun	10	32.3	32.3	80.6
> 8 Tahun	6	19.4	19.4	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22	1	3.2	3.2	3.2
Valid 23	1	3.2	3.2	6.5
24	2	6.5	6.5	12.9
25	3	9.7	9.7	22.6
26	4	12.9	12.9	35.5
27	3	9.7	9.7	45.2
30	2	6.5	6.5	51.6
32	1	3.2	3.2	54.8
34	2	6.5	6.5	61.3
35	3	9.7	9.7	71.0
36	2	6.5	6.5	77.4
38	2	6.5	6.5	83.9
39	1	3.2	3.2	87.1
41	1	3.2	3.2	90.3
42	1	3.2	3.2	93.5
45	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas

Variabel Kinerja				
No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Item 1	0,745	0,355	Valid
2	Item 2	0,691	0,355	Valid
3	Item 3	0,573	0,355	Valid
4	Item 4	0,414	0,355	Valid
5	Item 5	0,466	0,355	Valid
6	Item 6	0,625	0,355	Valid
Variabel <i>Locus of Control</i> Internal				
No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Item 1	0,529	0,355	Valid
2	Item 2	0,425	0,355	Valid
3	Item 3	0,594	0,355	Valid
4	Item 4	0,775	0,355	Valid
5	Item 5	0,698	0,355	Valid
6	Item 6	0,636	0,355	Valid
Variabel <i>Locus of Control</i> Eksternal				
No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Item 1	0,557	0,355	Valid
2	Item 2	0,381	0,355	Valid
3	Item 3	0,556	0,355	Valid
4	Item 4	0,361	0,355	Valid
5	Item 5	0,451	0,355	Valid
6	Item 6	0,466	0,355	Valid
Variabel Lingkungan Kerja				

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Item 1	0,445	0,355	Valid
2	Item 2	0,867	0,355	Valid
3	Item 3	0,815	0,355	Valid
4	Item 4	0,728	0,355	Valid
5	Item 5	0,645	0,355	Valid
6	Item 6	0,625	0,355	Valid

Uji Reliabilitas

Kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	6

Locus of control Eksternal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	6

Locus of control Internal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	6

Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	6

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48919844
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.057
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.659
Asymp. Sig. (2-tailed)		.777
a. Test distribution is Normal.		

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.530	3.727		2.020	.053		
	LoC_Internal	.208	.182	.240	1.147	.261	.513	1.950
	LoC_Eksternal	.024	.154	.024	.158	.875	.944	1.059
	Lingkungan_kerja	.362	.171	.434	2.117	.044	.534	1.872

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.905	.250		-3.624	.001
	LN_X1	.179	.083	.422	2.152	.056
	LN_X2	.016	.068	.034	.231	.819
	LN_X3	.127	.079	.308	1.606	.120

a. Dependent Variable: ABS_RES_2

Uji Hipotesis

- Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.394	.326	1.56975

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, LoC_Eksternal, LoC_Internal

- Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.211	3	14.404	5.845	.003 ^a
	Residual	66.531	27	2.464		
	Total	109.742	30			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, LoC_Eksternal, LoC_Internal

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.211	3	14.404	5.845	.003 ^a
	Residual	66.531	27	2.464		
	Total	109.742	30			

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

- Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.530	3.727		2.020	.053
	LoC_Internal	.208	.182	.240	1.147	.261
	LoC_Eksternal	.024	.154	.024	.158	.875
	Lingkungan_kerja	.362	.171	.434	2.117	.044

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian

Dokumentasi



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup



CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Elisan Dewi Ardiani
Tempat, tgl lahir : Ngawi, 19 Maret 1998
Alamat KTP : Dsn. Jumog, Ds. Macanan, Kec. Jogorogo, Kab. Ngawi, Jawa Timur
Jenis kelamin : Perempuan
Status : Pelajar / Mahasiswa
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Email : elisandewi00@gmail.com
No. telp : 085648249291

PENDIDIKAN FORMAL

TK : TK Dharma Wanita Gembol tahun 2003
SD : SDN Macanan 1 dari tahun 2005 s/d 2010
SMP/MTs : MTsN Jogorogo dari tahun 2010 s/d 2013
SMA/MA : MAN Paron dari tahun 2013 s/d 2016
UNIVERSITAS : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dari thn 2016 s/d sekarang.

PENGALAMAN KEGIATAN:

1. Pendidikan dan Pelatihan Dasar Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2016.
2. Pendidikan dan Pelatihan Menengah Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2017.
3. Panitia DIKLATSARKOP LXIX Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2017.
4. Basic training perbankan syariah melalui SBTC Career Center Yogyakarta tahun 2018.

Demikian curriculum vitae ini saya buat dengan cukup singkat dan apa adanya sesuai dengan daftar riwayat hidup saya.

Yogyakarta, 8 Juni 2020

Elisan Dewi Ardiani



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA