

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, STRES KERJA, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID 19
(STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA CABANG TAKENGON, ACEH TENGAH)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI
DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNVIERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI

OLEH:

LATHIFAH AINI
NIM: 17108020006

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, STRES KERJA, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID 19
(STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA CABANG TAKENGON, ACEH TENGAH)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

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

OLEH:

LATHIFAH AINI
NIM: 17108020006

PEMBIMBING:

JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A
NIP. 19840523 201101 1 008

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**



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-753/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH IKLIM ORGANISASI, STRES KERJA, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID 19 (STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA CABANG TAKENGON, ACEH TENGAH)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LATHIFAH AINI
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020006
Telah diujikan pada : Senin, 09 Agustus 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



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

Valid ID: 6119d62d14785



Penguji I
Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 6119179a799d9



Penguji II
Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I
SIGNED

Valid ID: 611c668bc0185



Yogyakarta, 09 Agustus 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 611cc219b291d



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FE-UINSK-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Lathifah Aini

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Lathifah Aini

NIM : 17108020006

Judul : Pengaruh Iklim Organisasi, Stres Kerja dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KC Takengon, Aceh Tengah)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 20 Mei 2021

Pembimbing

Jauhar Farahis, S.H.I., M.A
NIP: 19840523 201101 1 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lathifah Aini

NIM 17108020006

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi, stres kerja dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 (studi kasus Bank Syariah Indonesia KC Takengon, Aceh Tengah) ”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote*, 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 dan digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 20 Mei 2021
Penulis



Lathifah Aini
NIM: 17108020006

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lathifah Aini
NIM : 17108020006
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

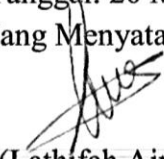
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Iklim Organisasi, Stres Kerja, dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 (Study Kasus : Bank Syariah Indonesia KC Takengon Aceh Tengah)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di: Yogyakarta
Pada Tanggal: 20 Mei 2021
Yang Menyatakan


(Lathifah Aini)

HALAMAN MOTTO

“See The Good In All Thinks”



HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Karya ini saya persembahkan teruntuk papa dan mama tercinta, terkasih, tersayang.

Dua orang yang sangat berharga, dan berperan penting didalam hidup saya, yang telah memberi jiwa, tenaga dan doa untuk bisa memberikan yang terbaik untuk kehidupan saya.”

Teruntuk diri saya sendiri yang telah mampu melewati halangan, rintangan dan telah bertahan sejauh ini.

Teruntuk keluarga besar yang senantiasa selalu menyalurkan doa, dan dukungan.

Teruntuk teman, sahabat yang selalu mendoakan, mengingatkan dan memotivasi saya hingga saat ini.

Teruntuk orang-orang yang pernah, sedang dan yang akan hadir memberi warna dikehidupan saya.

“Terima Kasih”

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata dalam Bahasa 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

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

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

C. *Tā' marbūṭāh*

Semua *Tā' marbūṭāh* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal maupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “*al'*) ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata dalam Bahasa Arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia seperti *salat*, *zakat*, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

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

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	<i>Faṭḥah</i>	Ditulis	<i>A</i>
--- ِ ---	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>i</i>
--- ُ ---	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	<i>u</i>
فَعَلَ	<i>Faṭḥah</i>	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	<i>yaẓhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Faṭḥah + alif جاهليّة	Ditulis Ditulis	<i>ā</i> <i>jāhiliyyah</i>
2. Faṭḥah + yā' mati تَنَسَّى	Ditulis Ditulis	<i>ā</i> <i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati كَرِيم	Ditulis Ditulis	<i>ī</i> <i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwumati فُرُوض	Ditulis Ditulis	<i>ū</i> <i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. Faṭḥah + yā' mati بَيْنَكُمْ	Ditulis Ditulis	<i>ai</i> <i>bainakum</i>
2. Ḍammah + wāwumati قَوْل	Ditulis Ditulis	<i>au</i> <i>qaul</i>

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

Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
أَنْنِ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti oleh huruf Qamariyyah maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”.

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-Sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur selalu tercurah kehadiran Allah SWT yang selalu memberi limpahan berkat, rahmat dan hidayah sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir dalam bentuk skripsi ini dengan lancar. tidak lupa pula salam dan salawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi pedoman dalam menjalankan kehidupan.

penyusunan skripsi ini mungkin akan sulit dicapai oleh penulis apabila tidak didukung oleh berbagai pihak disekitar penulis. Penulis sangat berterima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang terus membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
5. Ibu Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.SI selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang selalu memberikan saran dan masukan mengenai progress akademik dan tugas akhir skripsi penulis.

6. Bapak dan ibu dosen serta seluruh staff dan karyawan Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Orang tua penulis, kepada Bapak Zulkarnain dan Ibu Arfah Masruro yang terus memberi dukungan keringat, doa dan motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi sesuai dengan rencana.
8. Teman-teman yang sudah menjadi keluarga bagi saya selama saya menjalani hidup di Yogyakarta, Yang telah memberikan segenap kebahagiaan dihidup saya.
9. Teman-teman mahasiswa/i Perbankan Syariah 2017 yang telah melalui banyak momen suka duka bersama-sama. Teman teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu penulis sangat menerima kritik, saran dan masukan yang membangun dari pembaca sebagai bahan pengembangan kemampuan analisis maupun menulis dari penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik sebagai referensi maupun sebagai perbaikan bagi tulisan ilmiah lain.

Yogyakarta, 30 Mei 2021

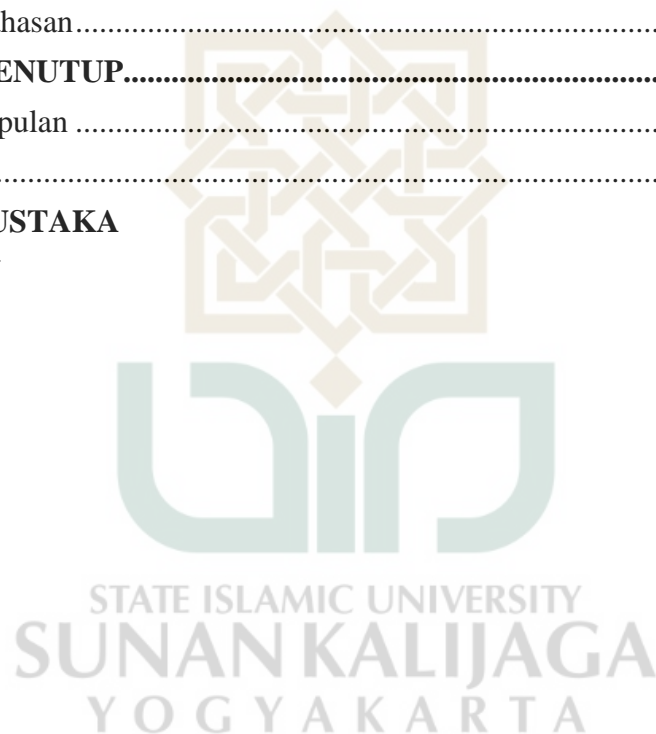
Hormat saya,

Lathifah Aini

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja	12
2. Iklim Organisasi	16
3. Stres Kerja	20
4. <i>Locus Of Control</i>	24
B. Telaah Pustaka	26
C. Pengembangan Hipotesis	34
D. Kerangka Pemikiran.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Jenis Penelitian.....	39

B. Teknik Pengumpulan Data.....	40
C. Instrumen Penelitian.....	41
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	42
E. Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Objek Penelitian	48
B. Analisis Deskriptif Responden.....	48
C. Uji Instrumen Data Penelitian.....	51
D. Analisis Data	55
E. Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Perkembangan dan Pertumbuhan Perbankan Syariah 2018-2020	1
Tabel I.2 Peningkatan Kinerja Keuangan Bank Syariah 2018-2020	2
Tabel II.1 Telaah Pustaka.....	26
Tabel III.1 Skala Likert.....	41
Tabel III.2 Variabel Operasional.....	42
Tabel IV.1 Jumlah Populasi Data.....	48
Tabel IV.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel IV.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel IV.5 Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel IV.6 Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X1).....	51
Tabel IV.7 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2).....	52
Tabel IV.8 Uji Validitas Variabel Locus of Control (X3)	52
Tabel IV.9 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	53
Tabel IV.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel IV.11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	55
Tabel IV.12 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel IV.13 Uji Regresi Linear Berganda	56
Tabel IV.14 Hasil Uji F.....	57
Tabel IV.15 Hasil Uji Koefisien Determinan	58
Tabel IV.16 Uji Signifikan T	58
Tabel IV.17 Jawaban Responden Variabel X1	61
Tabel IV.18 Jawaban Responden Variabel X2	63
Tabel IV.19 Jawaban Responden Variabel X3	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar IV.1 Uji Heterokedastisitas	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	i
Lampiran 2 Jawaban Responden.....	vi
Lampiran 3 Hasil Olah Data	xi
Lampiran 4 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	xix
Lampiran 5 Curriculum Vitae	xx



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, stres kerja, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 pada studi kasus BSI KC Takengon Aceh Tengah. Kinerja karyawan memegang peran penting dan potensial bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Dengan demikian, agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan, dibutuhkan kinerja karyawan yang baik, sehingga harus dikelola dengan baik. Iklim organisasi yang baik, tidak adanya pengaruh stres dalam bekerja, dan *locus of control* yang baik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah sampel jenuh, yang mana seluruh populasi menjadi sampel yang berjumlah 47 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk google form. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan Aplikasi IBM SPSS Versi 25. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,727 hal ini berarti 72,7% variasi kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel iklim organisasi, stres kerja dan *locus of control*. sedangkan sisanya $100\% - 72,7\% = 27,3\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang berada diluar model. Hasil penelitian uji T menyatakan iklim organisasi, dan locus of control berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19, sedangkan variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 pada studi kasus BSI KC Takengon Aceh Tengah. Hasil uji F menunjukkan bahwa iklim organisasi, stres kerja dan *locus of control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 studi kasus BSI KC Takengon Aceh Tengah.

Kata kunci : kinerja karyawan, iklim organisasi, stres kerja, locus of control, pandemi Covid-19.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational climate, work stress, and locus of control on employee performance during the Covid-19 pandemic in the case study of BSI KC Takengon Central Aceh. Employee performance plays an important and potential role in the success of a company. Thus, to make a greater contribution to the company, good employee performance must be managed properly. A good organizational climate, the absence of stress at work, and a good locus of control are factors that can affect employee performance. This research is quantitative in nature intending to test pre-defined hypotheses. The data collection technique in this study was a saturated sample, in which the entire population became a sample of 47 respondents. The data obtained in this study is to distribute in the form of google form. The data analysis methods used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis tests, and hypothesis testing using the IBM Version 25 application. The results of the study show that the value of R square is 0.727, which means 72, 7% of the variation in employee performance during the Covid-19 pandemic can be explained by variations in the three organizational climate variables, work stress and locus of control. while the remaining $100\% - 72.7\% = 27.3\%$ is explained by reasons that are outside the model. The results of research T stated that organizational climate and locus of control had an effect on employee performance during the covid-19 pandemic, while the stress variable did not affect employee performance during the covid-19 pandemic in the case study of BSI KC Takengon Central Aceh. The results of the F test show that the organizational climate, work stress, and locus of control simultaneously have a significant effect on employee performance during the COVID-19 pandemic, the case study of BSI KC Takengon Central Aceh.

Keywords: *employee performance, organizational climate, work stress, locus of control, the Covid-19 pandemi*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan syariah merupakan bank dengan aktivitas usaha bersumber pada prinsip hukum islam atau prinsip syariah yang dibuat oleh fatwa majelis ulama Indonesia¹. Dalam penelitiannya (Nofinawati, 2016) mengatakan bahwa perbankan syariah Indonesia menjadi parameter kesuksesan pada ekonomi syariah. Bank Muamalat Indonesia menjadi *pioneer* bagi Bank Syariah lainnya, disebabkan sudah terlebih dulu menjalankan syariah di tengah banyaknya bank konvensional. Perkembangan perbankan syariah di Indonesia semakin cerah dan akan berkembang pesat di masa mendatang. Perbankan syariah juga dapat digolongkan sebagai industri yang sedang berkembang dengan daya tarik yang kuat dan cukup tinggi. Ini dibuktikan dengan *market share* Bank Syariah yang mencapai 9,03 %² dari industri perbankan. Berikut tabel perkembangan dan pertumbuhan perbankan syariah periode 2018 sampai 2020.

Tabel I.1 Perkembangan dan Pertumbuhan Perbankan Syariah 2018-2020

Indikator	Periode		
	2018	2019	2020
Total Aset	489,69%	499,34%	545,39%
Market Share	5,96%	6,01%	9,03%
NPF Gross	2,85%	3,23%	3,49%
NPF Net	1,74%	1,88%	1,95%

Sumber: perbankan syariah

¹ <https://www.ojk.go.id/id/Default.aspx> diakses (11 Desember 2020)

² <https://keuangan.kontan.co.id/news/alhamdulillah-usai-28-tahun-akhirnya-pangsa-pasar-perbankan-syariah-tembus-6> diakses (11 Desember 2019)

Berdasarkan tabel diatas telah terlihat bahwasanya total aset perbankan syariah dari tahun 2018 sampai 2020 mengalami kenaikan atau pertumbuhan yang signifikan. Industri perbankan syariah menunjukkan perkembangan yang positif setiap tahunnya. Dalam tiga dekade terakhir, Industri perbankan syariah di Indonesia mulai diterima dan berkembang secara cepat. Hal ini diimbangi dengan berbagai inovasi produk, pelayanan terbaik dan meningkatkan jaringan setiap tahunnya.

Tanggal 1 Februari 2021 atau tanggal 19 Jumadil Akhir 1442 H, yang menandai penggabungan BSM, BNIS dan BRIS menjadi satu entitas dengan nama Bank Syariah Indonesia (BSI). BSI menjadi kekuatan untuk memberikan pelayanan terbaik, cakupan yang lebih meluas, dan kemampuan permodalan yang memadai. Dengan dukungan dari induk perusahaan (Mandiri, BNI, BRI) dan kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia terpacu dalam skala dunia. Dapat dilihat dari peningkatan kinerja keuangan 3 tahun kebelakang pada setiap bank sebelum merger yaitu pada BSM, BNI Syariah, BRI Syariah. Berikut tabel peningkatan kinerja keuangan bank syariah:

Tabel I.2 Peningkatan Kinerja Keuangan Bank Syariah 2018-2020

Nama Bank	Pos-Pos	2018	2019	2020
Bank Syariah Mandiri	Total Asset	98,583,950	112,297,480	188,287,697
	Laba Rugi Bersih	603,556	1,275,630	1,430,737
Bni Syariah	Total Asset	41,048,545	49,980,235	55,009,342
	Laba Rugi Bersih	416,08	603,153	505,11
Bri Syariah	Total Asset	37,869,488	43,123,488	57,715,586
	Laba Rugi Bersih	67,87	74,016	248,054

Sumber: BSM, BNIS, BRIS

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 3 bank syariah indonesia milik BUMN selama 3 tahun kebelakang yaitu 2018, 2019, dan 2020 mengalami peningkatan pada total aset dan laba rugi bersih setiap tahunnya. dan pada saat ini ketiga bank tersebut telah berhasil melakukan merjer yang disebut dengan BSI maka peningkatan kinerja keuangan bank syariah Indonesia juga sangat meningkat, total aset pada bank syariah Indonesia pada tahun 2021 adalah 236,106,049, dan memiliki laba rugi bersih sebesar 479,557.

Penggabungan bank syariah bertujuan membentuk bank syariah yang dibanggakan masyarakat, penggerak baru dalam membangun perekonomian nasional dan memberikan kontribusi kepada masyarakat. Bank Syariah Indonesia mencerminkan pandangan industri yang lebih modern dan universal³.

Perkembangan dan kemajuan yang ada didalam perbankan syariah sudah pastinya hasil dari kinerja karyawan atau juga dari SDM yang berkompeten. SDM yang mempunyai kompetensi berbanding lurus dengan kesesuaian kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan dapat melihat keunggulan sumber daya manusia dalam perusahaannya melalui kinerja karyawan sehari-hari. Apabila kinerja karyawan tersebut baik dan memiliki kompetensi maka perusahaan dapat mempertahankannya.

Adapun daerah yang mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang baik dalam sektor bank syariah adalah Takengon, Aceh Tengah. Salah satu Bank yang mengalami peningkatan dan kemajuan dari awal sampai saat ini, yang sebelumnya adalah BSM atau Bank Syariah Mandiri yang sekarang sudah menjadi BSI.

³ <https://bankbsi.co.id/> diakses (1 februari 2021)

Pertumbuhan dan perkembangan dari Bank Syariah Indonesia ini bisa kita lihat dari peningkatan kinerja keuangan Bank Syariah Mandiri.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian di Bank Syariah Indonesia Cabang Takengon, Aceh Tengah, alasan penulis melakukan penelitian di Bank Syariah Indonesia cabang Takengon, Aceh Tengah, karena laporan keuangan pada total aset dan neraca laba rugi mengalami peningkatan yang cukup baik. Salah satu faktor dalam peningkatan pada bank tersebut yaitu pada kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan tabel 1.2 diatas, kesimpulannya yaitu selama 3 tahun terakhir yaitu 2018, 2019, 2020 mengalami peningkatan pada total aset dan laba bersih setiap tahunnya. Peningkatan tersebut di sebabkan banyak faktor, salah satu faktor adalah kinerja karyawan.

Pada saat ini negara kita sedang dilanda kesulitan, tidak hanya di negara kita melainkan juga di beberapa negara lainnya yang terdampak akibat covid-19. Pada Desember 2019, virus ini terdeteksi di Wuhan, China dan menyebar luas ke seluruh dunia⁴. Dampak wabah covid 19 bukan saja berbahaya bagi kesehatan, namun akan berdampak pada perekonomian. Akibat merajalelanya virus corona, hal ini memunculkan berbagai macam hal baru, misalnya hampir semua pekerjaan dilakukan di rumah, baik di sekolah, pekerja kantor, perkuliahan dan banyak kegiatan lainnya dilakukan dari rumah. Bahkan tempat ibadah pun di tutup sementara demi mengurangi penyebaran terhadap virus ini. Semenjak covid 19 muncul, performa perbankan syariah di Takengon Aceh Tengah sedikit menurun, dikarenakan banyaknya karyawan

⁴ <https://news.detik.com/berita/d-4966701/asal-usul-virus-corona-berasal-dari-mana-sebenarnya>
Diakses (06 april 2020)

yang terkena dampak covid 19. Pemerintah telah menetapkan beberapa cara agar mengurangi rantai penyebaran virus corona, seperti *physical distancing* (menjaga jarak), *lockdown*, dan bahkan di beberapa daerah telah diberlakukannya PSBB (pembatasan sosial bersekala besar).

Dengan adanya peraturan baru di Indonesia seperti menjaga jarak atau juga sudah diberlakukannya PSBB, maka akan ada beberapa pekerjaan yang agak sulit dijalankan, seperti yang bekerja diperkantoran dan sebagainya. Begitu juga dengan karyawan pada bank, pada dasarnya bank sangatlah dibutuhkan bagi masyarakat untuk melakukan transaksi, oleh karena itu para karyawan haruslah tetap bekerja walaupun dalam keadaan seperti ini. Karena itu pada saat bekerja sangat dibutuhkan keadaan yang membuat karyawan tersebut tetap merasa betah, aman dan menyenangkan dalam menjalani pekerjaannya.

Salah satu kegiatan terpenting perusahaan, di antaranya manajemen sumber daya manusia (SDM) yaitu proses perekrutan menyesuaikan iklim organisasi. Seperti kita ketahui pengertian iklim organisasi menurut (David, 1985) adalah suatu hal yang berkaitan dengan lingkungan yang ada atau yang dialami individu didalam sebuah organisasi. Tentunya baik industri perusahaan besar ataupun kecil. Pendekatan SDM dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas (*Quality of work life*) supaya SDM atau karyawan dilingkungan industri tersebut menjadi kompetitif. Seperti yang kita ketahui bahwa, semua karyawan perusahaan memerlukan keterbukaan komunikasi dengan batasan kewenangan serta tanggung jawab setiap karyawan, serta komunikasi yang

mudah mendapatkan informasi penting serta disampaikan tepat waktu, meningkatkan kepuasan dan memberikan motivasi kerja yang positif⁵.

Oleh karena komunikasi yang terbuka dapat membantu karyawan untuk melancarkan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia mencermati pekerjaan berdasarkan kinerja karyawannya menyesuaikan beban pekerja dan membangun lingkungan kerja yang mendukung dalam sebuah perusahaan akan berdampak pada kenyamanan antar karyawan, karena karyawan ialah modal utama (*Human Capital*) dalam sebuah industri atau perusahaan.⁶ Castetter (1981) menyatakan ada tiga yang mempengaruhi efektifitas kinerja seseorang ialah aspek individu, aspek organisasi, dan aspek lingkungan atau iklim organisasi. Kemudian Amitai (1985) berpendapat bahwa faktanya organisasi membentuk kinerja kita dalam bekerja dalam sebuah organisasi. Sehingga, organisasi merupakan entitas hubungan individu dengan individu lainnya yang dikoordinasi untuk berusaha mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan teori diatas didukung oleh penelitian yang dilaksanakan oleh para akademisi Abdillah dkk (2017) mengatakan jika iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan Rahawarin & Arikunto (2015) mengatakan bahwa variabel iklim organisasi mempengaruhi kinerja.

Tidak hanya iklim organisasi dianggap *urgent* dalam menjalankan pekerjaan dalam keadaan (pandemi covid 19) seperti ini, keadaan yang dimana karyawan harus tetap merasa aman dan nyaman dalam menjalani tugas dan pekerjaannya agar hasil

⁵ CC Karundeng “*pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) cabang Manado*”.

⁶ *Ibid.*

yang dicapai maksimal. Perusahaan menerapkan cara dalam mengendalikan tingkat stres kerja karyawan, agar karyawan tersebut tidak merasa terbebani. Stres kerja dapat menyebabkan kinerja karyawan tidak produktif sehingga merugikan perusahaan. Greenberg, J. & Baron (2007) mengatakan bahwa “stres kerja adalah keadaan dimana adanya perubahan individu yang menyimpang karena adanya hubungan antara individu dan pekerjaan”. Perusahaan mengelola stres karyawan karena berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga stres kerja harus dikendalikan perusahaan agar kinerja karyawan tetap stabil.⁷ Teratasinya stres kerja karyawan pada masa pandemi covid 19 sekarang ini, membuat karyawan tetap bersemangat dalam menjalani tugas dan mencapai tujuan yang maksimal.

Berdasarkan teori diatas dengan dukungan penelitian terdahulu para akademisi seperti Setyowati (2017) mengatakan bahwa variabel stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan Safrizal (2018) mengatakan variabel dari stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan walaupun tidak langsung.

Adapun faktor kepribadian juga mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu perusahaan, psikologis menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau disebut *locus of control*. Menurut Burhanudin (2015) *locus of control* ialah seorang karyawan yang menunjukkan perilaku untuk menghadapi peristiwa yang dialami individu tersebut. Ada 2 jenis dari *locus of control*, pertama *locus of control* internal yaitu kepercayaan diri individu untuk mengendalikan kejadian atau resiko yang memengaruhi kehidupan mereka, dan kedua *locus of control* eksternal yaitu kondisi

⁷ Safrijal aulia, “pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja”, februari 2013, hal 69-75

dimana individu mempercayai bahwa prestasi mereka adalah hasil dari keadaan diluar kendali mereka. Pada intinya *locus of control* berkeyakinan bahwa diri mereka sendiri yang menentukan nasib mereka dan tentunya sangat berhubungan dengan iklim organisasi dan stres kerja. Yang mana apabila seorang karyawan telah yakin dengan *locus of control*-nya maka karyawan tersebut mampu menghadapi keadaan yang sekarang sedang terjadi. Menurut (Setyowati, 2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi *locus of control*. Sedangkan (Ary & Sriathi, 2019) mengatakan *locus of control* memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut terdapat kesenjangan diantara penelitian terdahulu, permasalahan itu wajar karena terdapat perbedaan lokasi dan kondisi, selain itu munculnya covid-19 memberikan dampak terhadap kinerja karyawan salah satu perubahannya yaitu harus mematuhi protokol kesehatan. Adanya iklim organisasi yang sehat akan mendukung kinerja karyawan, kemudian variabel stres kerja tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *locus of control* tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Munculnya covid-19 pada saat ini secara tidak langsung memberikan efek yang buruk terhadap perekonomian indonesia salah satunya pada industri perbankan. Perubahan tatanan hidup baru yang mana dengan menerapkan peraturan yang menetapkan pemerintah untuk patuhi terhadap protokol kesehatan demi memutuskan rantai penularan covid-19 ini. Dengan demikian, penulis melakukan penelitian terhadap faktor iklim organisasi, stres kerja dan *locus of control* dilingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perbankan syariah pada masa pandemi covid-19 dengan mengambil judul “ **Pengaruh Iklim Organisasi,**

Stres Kerja dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 (studi kasus pada Bank Syariah Indonesia cabang Takengon, Aceh Tengah”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Takengon, Aceh Tengah dimasa pandemi Covid-19?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Takengon, Aceh Tengah dimasa pandemi Covid-19?
3. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Takengon, Aceh Tengah dimasa pandemi Covid-19?
4. Apakah variabel Iklim organisasi, stres kerja, dan locus of control secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Takengon, Aceh Tengah dimasa pandemi Covid-19?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Takengon, Aceh Tengah dimasa pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Takengon, Aceh Tengah dimasa pandemi Covid-19.

3. Untuk mengetahui apakah locus of control berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Takengon, Aceh Tengah dimasa pandemi Covid-19.
4. Untuk mengetahui apakah variabel iklim organisasi, stres kerja dan locus of control secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Takengon, Aceh Tengah dimasa pandemi Covid-19.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat diharapkan mampu menjadi tambahan referensi yang dapat digunakan oleh penelitian selanjutnya atau untuk informasi mengenai pengaruh iklim organisasi, stres kerja, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan bagi Bank Syariah Indonesia cabang Takengon, Aceh Tengah dalam menghadapi dan mempertahankan kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19.

E. Sistematika Penulisan

Untuk menggambarkan serta memahami pembahasan dalam penelitian ini, sehingga peneliti akan menyajikan sistematika pembahasan, yakni:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I pendahuluan berisi latar belakang mengapa penelitian ini dilakukan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian ini, serta sistematika penulisan dalam penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian Landasan teori ini berisi teori yang peneliti gunakan dalam melakukan penelitian dan beberapa literatur terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dasar bagi peneliti serta kerangka pemikiran yang juga dijadikan sebagai acuan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang menjelaskan mengenai prosedur dan rencana penelitian yang dilakukan peneliti dalam menyelesaikan atau menjawab hipotesis penelitian. Prosedur ini juga meliputi jenis dan sifat penelitian, teknik pengambilan data, instrumen penelitian, definisi operasional penelitian, teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisi tentang analisis dan pembahasan. Analisis data itu baik dalam bentuk deskriptif maupun hasil hipotesis yang kemudian diinterpretasikan sehingga mendapatkan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya maupun masyarakat umum.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pengukuran data pada kuesioner menggunakan SPSS versi 25 dengan alat uji analisis linier berganda dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden yang disebarkan kepada karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Takengon, Aceh Tengah melalui google form, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan BSI KC Takengon, Aceh Tengah, Aceh.
2. Tidak terdapat pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Takengon, Aceh Tengah, Aceh.
3. Terdapat pengaruh antara variabel *locus of control* terhadap kinerja karyawan BSI KC Takengon, Aceh Tengah, Aceh
4. Variabel iklim organisasi, stres kerja dan locus of control secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Takengon, Aceh Tengah.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang sekiranya membangun serta dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak terkait untuk menjadi lebih baik untuk kedepannya, sebagai berikut:

1. Bank Syariah Indonesia KC Takengon Aceh Tengah
 - a. Perlu meningkatkan dan mempertahankan sistem iklim organisasi pada perusahaan sehingga karyawan memiliki hubungan baik didalam organisasi

suatu perusahaan dan secara tidak langsung karyawan akan bekerja dengan produktif.

- b. Perusahaan perlu memperhatikan stres kerja pada karyawan, walaupun pada penelitian ini ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan tidak mengalami tekanan atau stres dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas pada perusahaan dikarekan karyawan didalam perusahaan tersebut tidak mengalami stres pada saat bekerja.
 - c. Perlu meningkatkan dan mempertahankan locus of control pada setiap karyawan karena akan membuat mereka yakin akan apa yang mereka kerjakan akan menghasilkan sesuatu yang positif dan tentunya meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga akan menghasilkan pencapaian sesuai dengan yang diharapkan.
2. Peneliti selanjutnya
- a. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya melakukan pengembangan variable dengan masalah terbaru atau aktual.
 - b. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya, dalam mengelola data dengan baik, cermat, teliti sehingga perhitungan pada olah data lebih akurat

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2017). DAMPAK IKLIM ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i1.69>
- Amalini, H., Musadieg, M., & Afrianty, T. (2016). PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- Amitai, E. (1985). *organisasi-organisasi Modern*. UI Press.
- Ansofino. (2012). *buku ajaran ekonomika*. Budi Utama.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.358>
- Burhanudin, D. S. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian* (Jilid Pert). PT Buku seru.
- Castetter, W. B. (1981). *The Personnel Function in Educational Administration*. Macmillan.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.935>
- Crider, A. B. (2003). *Psychology*. Scott, Foresman & Company.

David, K. (1985). *perilaku dalam organisasi*. erlangga.

Erdawati. (2015). PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN PASAMAN BARAT. *Journal of Chemical Information and Modeling*.

Ghozali, I. (2013). Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenberg, J. & Baron, R. . (2007). *Behavior in Organization* (Prentice H).

Gulo, W. (2000). *metode penelitian*. Grasindo.

Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya*. BPEE.

Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intentions karyawan bag. marketing pt. wahana sahabat utama. *Psikologi Industri Dan Organisasi*.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik*. PT Rajagrafindo Persada.

Kerlinger, F. N. dan E. P. (1973). *Multiple Regression in Behavioral research*. New-York: Holt, Rinehart and Winstons. Holt, Rinehart and Winstons.

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

Nawari. (2010). *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. Elex Media Komputilindo.

Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* (cetakan ke). Gajah Mada University Press.

- Nofinawati, N. (2016). PERKEMBANGAN PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA. *JURIS (Jurnal Ilmiah Syariah)*.
<https://doi.org/10.31958/juris.v14i2.305>
- Purnomo, R. . (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponogoro Press.
- Purwoto, A. (2007). *panduan laboratorium statistik inferensial*. Grasindo.
- Rahawarin, C., & Arikunto, S. (2015). PENGARUH KOMUNIKASI, IKLIM ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6334>
- Ridwan, R. (2013). Peranan Etika Kerja Islam terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan. *TRIKONOMIKA*.
<https://doi.org/10.23969/trikononika.v12i1.461>
- Robbins, P. S. (2003). *perilaku organisasi* (Edisi Semb). PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rotter, J. B. (1996). *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control Reinforcement*. Psychological Monographs.
- SAFRIZAL, H. B. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*.
<https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p69-75>
- Sekaran, Uma, Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (edisi 6). salemba empat.
- Setiyo Utomo. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA AUTO CENTRAL FINANCE CABANG DI LANGSA. *PARAMETER*.
<https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>

- Setyowati, S. (2017). ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN & BISNIS*. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1397>
- Siagian, Dergibson, S. (2006). *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, B. (2005). *analisis multivariat pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sionambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk meningkatkan Kinerja*. bumi aksara.
- Siyoto, sandu. dkk. (2015). *dasar metodologi penelitian. literasi*. Media Publishing.
- Stephen P. Robbins, dan T. A. J. (2013). *organizational behavior*. salemba empat.
- stringer robert. (2002). *leadership and organizational climate: the cloud chamber effect*. prentice hall.
- Sugiyono, D. (2012). *metodologi penelitian*. Refika aditama.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. . dan R. (2003). *Manajemen SDM, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Kontek Organisasi Publik*. graha ilmu.
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis. Panduan Mahasiswa untuk Melaksanakan Riset dilengkapi Contoh Proposal dan Hasil Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (edisi keti). PT.Raja Grafindo Prasada.
- Wijayanto, S. A. (2017). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kebahagiaan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*.

Wirawan. (2008). *budaya dan iklim organisasi*. salemba empat.

Yuliani, I. (2019). *Pengaruh Belanja dan investasi terhadap Kemandirian dan Pertumbuhan Ekonomi Daerah*. Uwais Inspirasi Indonesia.

Yusnaena, S. H. (2018). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*.

