

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERASI
(STUDI DI BANK BJB SYARIAH CABANG BEKASI)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA
SATU (S1)**

OLEH:

LUTVI ADELIA

NIM.21108020071

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2025

HALAMAN PENGESAHAN



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

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-813/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2025

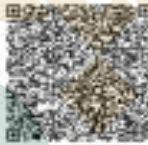
Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI DI BANK BJB SYARIAH CABANG BEKASI)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LUTVI ADELIA
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020071
Telah diujikan pada : Selasa, 06 Mei 2025
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

Syayyidah Mufidahul Jannah, S.H., M.Sc

SIGNED

Valid ID: 681000612526

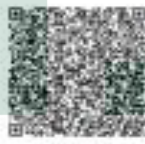


Penguji I

Indah Paradis, S.H.I., M.A.

SIGNED

Valid ID: 681766766602



Penguji II

Rafsanad Indani, S.E.I.M.E., CMA

SIGNED

Valid ID: 681010760277



Yogyakarta, 06 Mei 2025

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Muisen Afdiansyah, S.H., M.H., Ak., CA., ACPA.

SIGNED

Valid ID: 681766607666

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

Hal : Skripsi oleh Lutvi Adelia

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

Di-Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini:

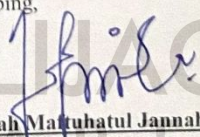
Nama : Lutvi Adelia
NIM : 21108020071
Judul Skripsi : **Pengaruh *Locus of Control* dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan kerja Sebagai variabel Moderasi (Studi di Bank BJB Syariah Cabang Bekasi)**

Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami berharap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 13 Maret 2025
Pembimbing,


Syavvidah Matruhathul Jannah, SE., M.Sc
NIP. 19920418 201903 2 015

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lutvi Adelia

NIM : 21108020071

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Locus Of Control* Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Di Bank BJB Syariah Cabang Bekasi)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri dan bukan merupakan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya terdapat pada penyusun.

Demikian, surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 17 Maret 2025



Lutvi Adelia
21108020071

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSETUJUAN PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lutvi Adelia

NIM : 21108020071

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Jenis Karya : Skripsi

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

“PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI DI BANK BJB SYARIAH CABANG BEKASI)”

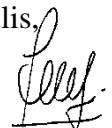
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhal menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 14 Maret 2025

Penulis,



Lutvi Adelia

21108020071

HALAMAN MOTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah : 286)

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa. angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia.”

Baskara Putra — Hindia

“Keberhasilan bukanlah milik orang pintar melainkan milik mereka yang senantiasa berusaha”

B.J. Habibie

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT., yang telah melimpahkan rahmat dan nikmatnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Dengan ketulusan dan kerendahan hati, saya persembahkan karya tulis ini untuk :

1. Kepada kedua orang tua tercinta ayahanda dan ibunda atas segala curahan kasih sayang, ketulusan dari hati atas doa yang tak pernah putus dalam mengiringi setiap langkah hidupku, dan semangat yang tak ternilai. Semuanya tidak akan pernah terlupa dan tak akan mampu terbalas dengan apapun.
2. Kepada kakakku terima kasih untuk selalu memberikan nasihat dan motivasi yang telah diberikan, meskipun disampaikan dengan cara yang sederhana tetapi memberikan dampak yang besar bagi perjalanan penulis dalam menyelesaikan studi ini.
3. Kepada adikku terima kasih telah menjadi sumber motivasi yang tak ternilai dalam perjalanan penulis untuk menyelesaikan studi ini. Terima kasih untuk selalu bertanya “kapan pulang” pertanyaan itu bukan hanya sekedar kata-kata, tetapi menjadi pengingat bagi penulis untuk segera menyelesaikan semua ini dan kembali ke rumah.
4. Kepada sahabat dan teman – teman seperjuangan terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang telah kita bagi selama masa perkuliahan ini.

5. Kepada diriku, terima kasih untuk terus berusaha berjalan meskipun perlahan, terima kasih untuk selalu berusaha bangkit meskipun jatuh kembali dan bertahan sampai di titik ini.



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

REPUBLIK INDONESIA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan transliterasi berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	be
ت	Ta'	T	te
ث	Ša'	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha'	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Žal	Ž	ze (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es

ش	Syin	Sy	es dan ya
---	------	----	-----------

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ص	Ṣad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	ʿAin	ʿ	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	ge
ف	Fa'	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	ʿel
م	Mim	M	ʿem
ن	Nun	N	ʿen
و	Waw	W	w
ه	Ha'	H	ha
ء	Hamzah	ʾ	apostrof
ي	Ya'	Y	ya

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<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 diserap kedalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>'Illah</i>
كرمت الاولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	A
اِ	Kasrah	Ditulis	I
اُ	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>Jahiliyah</i>
2.	Fathah + ya'mati	Ditulis	A
	تنسي	Ditulis	<i>Tansa</i>
3.	Kasrah + ya'mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	<i>Karim</i>

4.	Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
	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 ber Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدْتُ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَاِنْ شَكَرْتُمْ	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-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

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

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-Qiyas</i>

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوياالفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGATAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas kasih dan sayang-Nya sehingga pada akhirnya kami dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik baiknya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada kekasih kita Nabi Muhamad SAW yang telah berjasa bagi kita sehingga kita dianggis dari alam penuh kebodohan menuju alam penuh keimanan dan keindahan yakni dengan adanya iman dan Islam.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan, doa, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karna itu, izinkan saya menyampaikan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada mereka yang telah banyak berperan dalam perjalanan saya ini.

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.Phil., Ph.D., sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA., Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I., selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Periode 2024 - 2029.
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I.M.E.K, sebagai sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Periode 2024 - 2029.
5. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M, sebagai Kepala Program Studi Perbankan Syariah Periode 2019 – 2024.
6. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A., sebagai sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Periode 2019 – 2024.
7. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc. sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa selalu memberikan arahan, masukan, kritik, saran, nasihat, dorongan motivasi pada penulis, serta dengan penuh kesabaran dan ketulusan ibu yang telah membimbing penulis dalam proses penyusunan

skripsi ini. Terima kasih atas waktu, ilmu, serta bimbingan yang tak henti-hentinya diberikan, meskipun penulis sering kali membutuhkan penjelasan berulang kali. Kesabaran dan dukungan yang diberikan menjadi motivasi besar bagi penulis untuk terus belajar dan menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Semoga segala kebaikan Ibu dibalas dengan keberkahan dan kesuksesan selalu.

8. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I., sebagai Dosen Penasihat Akademik. Terima kasih atas bimbingannya untuk semua hal yang berkenaan dengan studi saya.
9. Kepada kedua orang tua saya Bapak Asep Suryana dan Ibu Retno Kustiah, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup saya, dua orang yang selalu mengusahakan anak keduanya ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya. Kepada bapak saya, terima kasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi nafkah demi anakmu bisa sampai kepada tahap ini, demi anakmu dapat mengenyam pendidikan sampai ke tingkat ini. Untuk ibu saya, terima kasih atas segala motivasi, pesan, doa, dan harapan yang selalu mendampingi setiap langkah dan ikhtiar anakmu untuk menjadi seseorang yang berpendidikan, terima kasih atas kasih sayang tanpa batas yang tak pernah lekang oleh waktu, atas kesabaran dan pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup saya, terima kasih telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi, serta pelita yang tak pernah padam dalam setiap langkah yang saya tempuh. Terakhir, terima kasih atas segala hal yang kalian berikan yang tak terhitung jumlahnya.
10. Kepada kakakku terima kasih untuk selalu memberikan nasihat dan motivasi yang telah diberikan, meskipun disampaikan dengan cara yang sederhana tetapi memberikan dampak yang besar bagi perjalanan penulis dalam menyelesaikan studi ini.
11. Kepada adikku terima kasih telah menjadi sumber motivasi yang tak ternilai dalam perjalanan penulis untuk menyelesaikan studi ini. Terima kasih untuk selalu bertanya “kapan pulang” pertanyaan tersebut bukan hanya sekedar kata-

kata, tetapi menjadi pengingat bagi penulis untuk segera menyelesaikan semua ini dan kembali ke rumah.

12. Kepada sahabat akademis “yuk bisa” yaitu : ara, kuni, leli, zakira, dan arfiw saya mengucapkan banyak terima kasih sudah menemani saya selama semester demi semester, dengan adanya kalian saya tidak merasa sendirian saat dikampus, terima kasih untuk saling mengingatkan dikala ada tugas kuliah, membantu satu persatu tugas kuliah yang saya tidak mengerti, mensupport saat penulis bilang ‘aku gabisa’ kalian selalu punya banyak cara agar meyakinkan bahwa aku bisa. Terima kasih untuk kursi kosong yang selalu tersimpan disebelahmu, dering telpon disaat lelapku, telinga yang selalu mendengar ceritaku, pendapat yang selalu masuk diakal ku, serta support yang tak bias ku sebutkan satu persatu. Terima kasih sudah membuktikan bahwa teman kuliah tidak seburuk itu bahkan jika nanti masa pertemanan itu telah habis, percaya bahwa penulis akan tetap mengingat kalian sebagai orang-orang baik yang telah mengisi perjalanan perkuliahanku.
13. Kepada ‘Mbuak-Mbuak Dolan’ yaitu : maya, yunita dan dian terima kasih untuk petualang dasyat yang kalian berikan. Terima kasih untuk selalu mengajak saya jalan-jalan baik itu sekedar makan bareng, mendatangi tempat-tempat viral di tiktok, bahkan sampai trip ke luar kota. Momen-momen tersebut yang tidak akan terlupakan. Terima kasih untuk selalu berbagi cerita dan tawa ya meskipun kadang suka ga eling membahasannya, kalau tidak sama kalian mungkin tawaku tidak akan terlepas ini. Semoga nanti sewaktu kita udah hidup berjauhan dan udah dijalannya masing-masing kita masih bisa berhubunga dan berkabar satu sama lain, atau mungkin kita bisa ketemu kembali dengan versi kita yang lebih baik disaat kita sudah punya pekerjaan impian kita masing-masing. Sekali lagi terim kasih teman healing kuh. *People come and go, but memories stay.*
14. Kepada teman kos wisma joglo yunita, maya, azki, alya, dan alivia terima kasih atas kebersamaan yang kalian berikan selama di kos wisma joglo ini. Terima kasih untuk selalu ada dikala saya butuh apapun. Momen kebersamaa yang ga bakal aku lupain selama ngekos dari mulai canda tawa sambil ngerjain

tugas bareng, menonton film horror bareng, cari makan bareng, masak bareng. terima kasih telah memberikan kenangan baik selama ngekos diperantauan ini. Sehat sehat anak kos wisma joglo.

15. Kepada rekan satu bimbingan ibu iftah, terima kasih untuk selalu menyemangati satu sama lain, terima kasih untuk selalu menjawab pertanyaan demi pertanyaan yang saya tidak ketahui dan memberi saran dikala saya kebingungan.
16. Kepada teman-teman Perbankan Syariah 21 teman seperjuangan dari jaman mahasiswa baru hingga mahasiswa akhir, terima kasih telah menjadi bagian dari kisah perjuangan, banyakkisah kebersamaan yang sudah kita lalui bersama. Semoga dimasa depan kita sama-sama bertemu di tempat yang baik juga kabar yang baik.
17. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri Lutvi Adelia terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih untuk terus berusaha berjalan meskipun perlahan, terima kasih untuk selalu berusaha bangkit meskipun jatuh kembali dan sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil. Terima kasih karna memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah dan sehat selalu dimanapun berada, adel. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Semoga Allah SWT. Senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari kata sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. Aamiin.

Yogyakarta, 26 April 2025

Penulis



Lutvi Adelia

NIM. 21108020071



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
HALAMAN MOTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGATAR	xii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
ABSTRAK	xxiii
ABSTARCT.....	xxiv
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
1. Secara Teoritis	10
2. Secara Praktis	10
D. Sistematis Pembahasan	11
BAB II	13
LANDASAN TEORI.....	13
A. Kajian Teori	13
1. Kinerja Karyawan.....	13
2. Locus Of Control.....	16
3. Efikasi Diri	21
4. Lingkungan Kerja.....	25
B. Penelitian Terdahulu	33
C. Pengembangan Hipotesis	40

D. Kerangka Penelitian	46
BAB III.....	47
METODE PENELITIAN	47
A. Jenis dan Metode Penelitian.....	47
B. Sumber Data.....	47
C. Teknik Pengumpulan Data.....	48
D. Populasi Dan Sempel	48
E. Variabel dan Definisi Oprasional Variabel	49
F. Teknik Analisis Data.....	53
1. Statistik Deskriptif.....	54
2. Uji Model Pengukuran (Outer Model)	54
3. Uji Model Stuktural (Inner Model)	56
4. Uji Hipotesis.....	56
BAB IV	58
HASIL DAN PEMBAHASAN	58
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	58
B. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	59
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	60
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	61
5. Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja.....	62
C. Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	63
1. Uji Validitas	63
2. Reabilitas	66
D. Analisis Model Struktural (Inner Model).....	67
E. Hasil Penguji Hipotesis.....	68
F. Pembahasan.....	69
1. <i>Lacus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan yang bekerja di Bank BJB Syariah.....	70
2. Effikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Bank BJB Syariah.....	73
3. Lingkungan Kerja Dapat Memoderasi Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	77

4. Lingkungan Kerja Dapat Memoderasi Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan.....	81
BAB V.....	82
PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Keterbatasan dan Kelemahan Penelitian	82
C. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 <i>Definisi Oprasional Variable</i>	53
Tabel 4.1 Distribusi Sample Penelitan	62
Tabel 4.2 Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.3 Berdasarkan Usia Responden	64
Tabel 4.4 Berdasarkan Jabatan Responden	65
Tabel 4.5 Berdasarkan Penghasilan Responden	65
Tabel 4.6 Berdasarkan Lama Bekerja Responden	66
Tabel 4.7 Validasi Konvergen	67
Tabel 4.8 Nilai AVE	69
Tabel 4.9 Nilai Cros Loading	70
Tabel 4.10 Nilai Cronbach's Alpha	72
Tabel 4.11 Niali Composite Reliability	73
Tabel 4.12 Nilai R-Square	74
Tabel 4.13 Hasil Hubungang Hipotesis	74
Tabel 4.14 Hasil Hipotesis	75
Tabel 4.15 Hasil Skor <i>Locus of Control</i>	77
Tabel 4.16 Hasil Skor Efikasi Diri	80
Tabel 4.17 Hasil Skor Lingkungan Kerja	84

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	47
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Kuesioner	80
Lampiran 2 Data Jawaban Responden	83
Lampiran 3 Hasil Olah Data	90
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian	95
Lampiran 5 Surat Balasan Izin Penelitian	98
Lampiran 6 Curuculum Vitea (CV)	100



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Locus of Control* dan Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah Cabang Bekasi dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi. Metode penelitian yang digunakan melibatkan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Locus of Control dan Efikasi Diri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, serta Lingkungan Kerja dapat memperkuat hubungan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi manajemen bank dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan faktor psikologis dan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata Kunci : Pengaruh Kinerja Karyawan, *Locus of Control*, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, Bank Syariah.



ABSTARCT

This study aims to analyze the influence of Locus of Control and Self-Efficacy on employee performance at Bank BJB Syariah Bekasi Branch with Work Environment as a moderating variable. The research method used involved distributing questionnaires to all employees as research samples. The results showed that Locus of Control and Self-Efficacy have an influence on employee performance, and Work Environment can strengthen the relationship. This study is expected to provide benefits for bank management in improving employee performance through strengthening psychological factors and a conducive work environment.

Keywords: *Influence of Employee Performance, Locus of Control, Self-Efficacy, Work Environment, Islamic Bank.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, persaingan antar perusahaan mengalami peningkatan signifikan. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk secara proaktif memenuhi kebutuhan dan harapan konsumen guna mempertahankan keunggulan di pasar. Salah satu cara utama untuk mencapai hal ini adalah melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang lebih unggul dibandingkan pesaing (Ary et al., 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi perusahaan untuk berkinerja dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diidentifikasi dengan melihat seberapa baik seorang karyawan berkinerja secara individual. Jika seorang karyawan berkinerja dengan baik, karyawan tersebut dianggap sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan (Hasiani, 2015)

Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaannya, namun juga dari kualitas pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan hal yang patut diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang ada hendaknya dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dengan pekerjaannya sehingga berkontribusi terhadap kinerja dan kemajuan perusahaan (Indravati, 2014). Pekerja juga mendukung segala aktivitas di perusahaan karena mereka merupakan salah satu sumber

utama bentuk kesinergian antara karyawan dan mitra organisasi (Wicaksono, 2016).

Kinerja karyawan bank di Indonesia saat ini dinilai cukup kompleks. Berdasarkan survei yang dilakukan pada tahun 2020, ditemukan bahwa 60,8% karyawan bank di Indonesia merasa kurang termotivasi untuk bekerja. Selain itu, 55,6% karyawan bank di Indonesia merasa tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk menjalankan tugas. Kurangnya pengembangan karir juga menjadi permasalahan, dengan 70,2% karyawan bank di Indonesia merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan karir. Komunikasi yang tidak efektif juga menjadi permasalahan, dengan 64,5% karyawan bank di Indonesia merasa tidak memiliki komunikasi yang efektif dengan atasan dan rekan kerja. Terakhir, 58,1% karyawan bank di Indonesia merasa tidak dihargai dan tidak memiliki penghargaan yang cukup untuk kinerja mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bank di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk *Locus of Control*, Efikasi Diri, dan Lingkungan Kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Bandura (1997) bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Rotter (1966) juga menjelaskan bahwa *Locus of Control* internal dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara fisik maupun mental positif atau negatif, dalam menyelesaikan tujuan organisasi. Pendapat lain menyatakan bahwa

kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas lainnya (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2008). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk mengetahui seperti apa kepribadian karyawan tersebut, salah satunya aspeknya adalah *Locus of Control* dan Efikasi diri. Karena kedua aspek tersebut mencerminkan cara berpikir manusia dalam menghadapi tekanan, termasuk tuntutan untuk menunjukkan kinerja yang memuaskan di lingkungan kerja. (Battu & Susanto, 2022).

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas atau independent dan satu variabel moderasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan objek yang ada. Variable pertama yaitu *Locus of Control* yang kedua Efikasi diri dan lingkungan kerja sebagai variable moderasi yang akan memperkuat variable *locus of control* dan Efikasi diri. *Locus of control* adalah sejauh mana seorang karyawan percaya bahwa mereka memiliki kendali atas kualitas kinerja yang mereka hasilkan. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau masalah di tempat kerja mereka (Ary et al., 2019). Efikasi diri merupakan suatu keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mencapai tingkat performa yang telah direncanakan dan dimotivasi oleh kejadian yang berdampak pada hidup mereka dikenal sebagai efikasi diri (Fauziyyah & Rohyani, 2022)

Pada penelitian Annisa & Ginarti, (2023) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor

internal yang berperan penting adalah Efikasi diri. Di sisi lain (Mukti et al., 2023). Menyatakan bahwa kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain, yakni *Locus of Control*. Pencapaian kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri individu yaitu Efikasi diri. Menurut (Ary et al., 2019) Efikasi diri merupakan aspek pengetahuan diri atau pengetahuan tentang diri sendiri yang mempengaruhi kehidupan manusia sehari-hari. Efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pola pikir dan reaksi emosional seseorang dalam menyelesaikan tugas. Individu dengan tingkat Efikasi diri tinggi yaitu mereka yang percaya pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Mereka juga memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap hasil kerja yang telah mereka lakukan. (Aka & Gokhan, 2015)

Selain Efikasi diri yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yang bersumber dari dalam diri sendiri yaitu *Locus of Control*. Menurut Pulungan & Rivai, (2021) *Locus of Control* merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengendalikan kehidupannya, khususnya dalam menghadapi keberhasilan atau kegagalan. Setiap individu memiliki potensi untuk mengatur diri mereka sendiri, baik dalam mengambil keputusan yang positif maupun dalam melindungi diri dari situasi yang dapat memberikan dampak negatif. Menurut penelitian Yusnaena & Salmi Hayati, (2018). bahwa Karyawan dengan *Locus of Control* internal, cenderung lebih percaya diri dalam mengatasi tantangan pekerjaan secara mandiri. Mereka memiliki keyakinan bahwa keberhasilan mereka bergantung pada usaha dan kemampuan pribadi, sehingga lebih

berinisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa terlalu mengandalkan dukungan dari luar.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai Efikasi diri dan *Locus of Control* yang dilakukan Battu & Susanto, (2022) menunjukkan bahwa Penelitian ini menegaskan bahwa Efikasi diri dan *Locus of Control* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. jika perusahaan dapat membantu meningkatkan Efikasi diri serta *Locus of Control* pada karyawan, baik melalui pelatihan atau dukungan lingkungan kerja, maka kinerja mereka akan meningkat. Kesimpulannya, karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dan merasa memiliki kendali atas hasil kerja mereka menunjukkan kinerja yang lebih optimal, yang pada akhirnya dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan produktivitas yang lebih baik. (Battu, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Syfa Sri Fauzia (2024) menjelaskan bahwa Efikasi Diri dan *Locus of Control* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Efikasi Diri dan *Locus of Control* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Syfa Sri Fauzia, 2024). Setara dengan penelitian yang dilakukan oleh Ary et al., (2019) Hal ini menunjukkan bahwa Efikasi diri karyawan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula *Locus of Control* dimana karyawan yang memiliki kendali lebih besar atas pekerjaannya karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Selain faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor eksternal seperti lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara *locus of control*, efikasi diri, dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat pengaruh positif dari *locus of control* dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian oleh Yana & Adji, 2023 menunjukkan bahwa lingkungan kerja melalui *growth mindset* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu. (Yana & Adji, 2023).

Salah satu permasalahan kinerja karyawan di bank Indonesia, salah satunya Bank BJB Syariah dimana seperti yang dijelaskan oleh Hackman dan Oldham (1976), lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yasin dan timnya menemukan bahwa lingkungan kerja Bank BJB Syariah tidak mendukung kinerja karyawan, dengan 63,2% karyawan yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Irawan Djoko Nugroho (2024) pada situs Top Busines bahwasanya Kinerja karyawan di Bank BJB Syariah Cabang Bekasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja dan etika kerja Islam. Data terbaru menunjukkan penurunan tingkat turnover karyawan dari 7,72% di tahun 2022 menjadi 5,10% di tahun 2023, mencerminkan perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia.

Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja, kurangnya kemampuan untuk mengontrol pekerjaan, dan

kurangnya kesempatan untuk mendapatkan umpan balik yang konstruktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja dan melakukan beberapa strategi untuk meningkatkan lingkungan kerja yang mendukung, seperti meningkatkan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja, meningkatkan kemampuan untuk mengontrol pekerjaan, dan meningkatkan kesempatan untuk mendapatkan umpan balik yang konstruktif.

Locus of Control dan Efikasi diri terhadap kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja, di mana lingkungan kerja yang positif dapat memperkuat efek kedua faktor tersebut. *Locus of Control* dan Efikasi diri merupakan faktor internal dalam diri karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel moderasi yaitu lingkungan kerja sebagai faktor eksternal yang juga dapat memiliki pengaruh kuat dalam hubungan antara *Locus of Control* dan Efikasi diri terhadap Kinerja karyawan. Karena dalam meningkatkan kinerja, tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal tapi juga dapat diperkuat oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang baik (Winarti dan Lestariningsih, 2023).

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi semangat mereka dalam menjalankan tugas, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang positif dan efisien dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan

lingkungan yang buruk akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan, yang akan berdampak negative pada perusahaan (Parashakti *et al.*, 2019).

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di lingkungan kerja yang terpapar selama bekerja, seperti suhu, kelembaban, angin, cahaya, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan peralatan kerja yang layak (Khoerunnisa *et al.* 2022). Lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, bahan dan lingkungan tempat orang bekerja, cara mereka bekerja dan tempat mereka bekerja, baik secara individu maupun kolektif (Pratama dan Wismarain, 2018). Perhatian Lingkungan kerja sangatlah penting dalam suatu perusahaan, karena lingkungan tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap karyawan (Runtu *et al.*, 2022). Jika perusahaan mampu menyediakan Lingkungan kerja yang baik dan memadai, maka tentu Efikasi Diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan meningkat. oleh karena itu Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap faktor internal karyawan yaitu efikasi diri yang didukung oleh penelitian Sutaji dkk., (2019) mengatakan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap Efikasi diri karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh *Locus of Control* dan Efikasi diri terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, akan tetapi pada penelitian sebelumnya kebanyakan hanya berfokus pada hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan tanpa menggabungkan peran variabel moderasi seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan elemen penting yang dapat mempengaruhi sejauh mana *Locus of Control* dan Efikasi diri akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian isu ini dapat

dikaji lebih lanjut dengan menggabungkan variabel *Locus of Control* dan Efikasi diri menggunakan moderasi yaitu lingkungan kerja (Lulu' Rofiana, 2014).

Sebagaimana penelitian sebelumnya oleh Ary dan Sriathi (2019) serta Asmara dan Utama (2022) membuktikan bahwa Efikasi diri mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Studi lain seperti yang diungkap oleh Nurfathni et al. (2023), menunjukkan hasil yang berbeda, dimana Efikasi diri tidak mempunyai kaitannya dengan harga makna tersebut pada semua. Perbedaan inilah yang menunjukkan kemungkinan adanya variabel penelitian lain yang mempengaruhi variabel hubungan ini, misalnya, kualitas lingkungan kerja oleh karena itu penelitian ini akan mengkaji secara lebih mendalam **Pengaruh *Locus Of Control* Dan Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi** di Bank BJB Syariah Cabang Bekasi.

B. Rumusan Masalah

Dari rumusan masalah diatas penulis dapat menulis tujuan dari penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah *Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah Cabang Bekasi?
2. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah Cabang Bekasi?
3. Bagaimana pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi Lingkungan Kerja?

4. Bagaimana pengaruh *Self-efficacy* terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi Lingkungan Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk menjelaskan pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh Efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi Lingkungan Kerja?
4. Untuk menganalisis Efikasi diri terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi Lingkungan Kerja?

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Dapat memperkaya konsep dan teori yang mendukung ilmu pengetahuan tentang kinerja karyawan, khususnya pengetahuan mengenai “Pengaruh *Locus Of Control* dan Efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja sebagai variable moderasi” penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai sumber bagi penelitian-penelitian lain yang ingin mengetahui lebih jauh mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan khususnya di bidang perbankan syariah.

2. Secara praktis

Secara praktis penelitian ini akan membantu manajemen Bank BJB Syariah Cabang Bekasi dalam menyusun strategi untuk meningkatkan

kinerja karyawan. Hasil penelitian ini akan membantu manajer fokus pada bagaimana meningkatkan *Locus Of Control internal* dan Efikasi diri serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga dapat membuat karyawan memahami pentingnya rasa percaya diri dan kemampuan mereka dalam mengontrol kinerjanya, serta bagaimana lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan operasional perbankan secara keseluruhan.

D. Sistematis Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman serta memperjelas pembahasan dalam penulisan skripsi ini, maka penulis akan menguraikan sistematika pembahasan. Dalam skripsi ini, terdapat lima bab pembahasan, yaitu sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini berisi mengenai gambaran penelitian yang menerangkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab dua tentang landasan teori yang kan digunakan dalam penelitian ini. Bab ini terdiri dari sub bab, antara kajian teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab tiga ini merupakan bab metodologi penelitian yang menerangkan mengenai jenis penelitian, sumber data

penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat menjelaskan tentang hasil dari penelitian. Menerangkan mengenai hasil yang didapatkan oleh peneliti yaitu gambaran umum objek penelitian, sub bab yang berisi hasil riset, dan ulasan lengkap.

BAB V : PENUTUP

Bab lima merupakan bab penutup yang menerangkan ringkasan temuan penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti serta rekomendasi terhadap peneliti selanjutnya maupun pihak - pihak tertentu

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Locus of Control* dan Efikasi diri terhadap Kinerja karyawan dengan Lingkungan kerja sebagai variable moderasi pada Bank BJB Syariah Cabang Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Locus of Control* (X1) terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Syariah Cabang Bekasi.
2. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Efikasi Diri (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Syariah Cabang Bekasi.
3. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dapat memoderasi antara hubungan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Syariah Cabang Bekasi.
4. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak dapat memoderasi antara hubungan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Syariah Cabang Bekasi.

B. Keterbatasan dan Kelemahan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya:

1. Keterbatasan jumlah sampel yang digunakan, hasil penelitian ini mungkin kurang mewakili untuk menggambarkan kondisi seluruh karyawan di Kantor Cabang Bekasi BJB Syarah. Untuk meningkatkan kemampuan generalisasi temuan, peningkatan ukuran dan cakupan sampel akan memperkuat validitas eksternal penelitian.
2. Lingkungan kerja sebagai variabel moderasi belum sepenuhnya optimal dalam memperkuat seluruh dimensi variabel independen (*Locus of Control* dan Efikasi Diri). Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor lain di luar lingkungan kerja, seperti motivasi kerja atau gaya kepemimpinan, memiliki potensi untuk memengaruhi hubungan antara *Locus of Control*, Efikasi Diri, dan Kinerja Karyawan.
3. Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu tertentu, yang berarti kondisi dan situasi pada saat itu mungkin berbeda dengan periode lainnya. Sehingga Perubahan kondisi ini dapat memengaruhi hasil penelitian.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan, berikut beberapa saran untuk menjadi pertimbangan penelitian selanjutnya:

1. Saran untuk peneliti selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya disarankan agar memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak sampel dari berbagai

cabang atau sektor industri lainnya guna memperoleh hasil yang lebih generalisasi.

- b. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau beban kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya Kuncoro Mukti, J. W. (2023, Mei). Pengaruh Locus Of Control dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Lentera Bisnis, Volume 12, Nomor 2*, 2598-618X.
- Ahmad Pauzi, F. M. (2022, Januari-Juni). The Effect Of Self-Efficiency And Communication On Employee Performance. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting, Volume 5 Nomor 2*, 1603-1610.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Annisa, N. N., & Ginarti, S. (2023). Employee performance: Self-efficacy and locus of control. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 12(4), 200–206. <https://doi.org/10.35335/ijosea.v12i4.181>
- Arif Maulana, F. F. (2023, November). Work Environment on Employee Performance Narrative Literature Review. *Jurnal Jubisma, Vol. 5 No.2*, 93-98.
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan* (studi pada ramayana mal bali) 8(1), 6990–7013.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.
- Battu, A. S. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 61 - 77.
- Bina, U., & Gorontalo, T. (2022). Peran Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional. *IX*, 243–253.
- Beck, J. W., & Schmidt, A. M. (2018). *Negative Relationships Between Self-Efficacy and Performance Can Be Adaptive : The Mediating Role of Resource Allocation*. 44(2), 555–588. <https://doi.org/10.1177/0149206314567778>

- Cevy Amelia, R. F. (2022, September). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Self Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Self Smp Kartini 2 Kota Batam. *Zona Kedokteran*, vol.12 no.3, 213-222.
- Chamidah, E. S. (2022). *Peran Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Faktor Yang Mempengaruh Komitmen Organisasional*. IX (2), 243–253.
- Devianah Isma, A. A. (2024). Peran Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Emplo Yee Engagement Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi Pada Kemenko Pmk. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan nitro*, vol.7, no.2, 63-78.
- Dian, N. P. D. G., & I Made Pradana Adiputra. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal, Internal Locus of Control, Dan Bystander Effect Terhadap Kecurangan Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Kintamani. *Vokasi : Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2), 86–95.
<https://doi.org/10.23887/vjra.v12i2.61921>
- Dinar Danisa, N. K. (2023). Kajian teoritis lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *manajemen bisnis innovation converence (MBIC)*, 989-1001.
- Dr. Imam Machali, M. P. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif (Abdau Qurani Habib (ed.)). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
[https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode Penelitian Kuantitatif %20Panduan Praktis Merencanakan%2C Melaksa.pdf](https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode%20Penelitian%20Kuantitatif%20Panduan%20Praktis%20Merencanakan%20Melaksa.pdf)
- Dwi, E., & Sari, K. (2023). Metodologi Penelitian Ilmu Sosial (issue june).
- Efendi, R. (2013, September). Self Efficacy: Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2), 2252-6838.
- Fauzia, S. S., & Selvi, E. (2024). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Customer Care Management PT AEON Indonesia. *Journal of Social Science Research*, 4(1), 6874–6886.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). *Pengaruh Self Efficacy , Lingkungan Kerja Non Fisik , dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT*

- Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. 4(3), 330–343.*
- Gultom, H. N., Sitanggang, H. A., Zakirin, Y. A., Manajemen, P. M., Ekonomi, F., Islam, U., Utara, S., Kerja, L., Karyawan, K., Gultom, H. N., Magister, P. S., Islam, U., & Utara, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(2).*
- Hadi, P. (2023). The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478), 12(2), 653–661.* <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2465>
- Hasbullah Ahiri, I. H. (2023). Pengaruh Locus Of Control , Self Esteem Dan Kepuasan Kerja erhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat enderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. *YUME : Journal of Management, Volume 6 Issue 1, 575 - 598.*
- Henny Novriani Gultom, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntansi Bisnis dan Keuangan.*
- Iwan Restu Ary, A. A. (2019). Pengaruhself Efficacy Danlocus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen, 6990- 7013.*
- Kaban, F. H. (2014). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X). *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS, 32-38.*
- Langi, C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. . (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA, 10(1)(1), 450–460.*
- Mahyuny, F. d. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA dan Pembelajaran IPA (JIPI), Vol. 02, No. 02, 100-105.*
- Mestika Lestari Malau, R. M. (2024, Juni). Pengaruh Locus of Control dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Klasindo Plafon PVC. *Jurnal*

Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia, Vol. 5 No. 2, 2745-7257.

- Mukti, A. K., Waskito, J., Kerja, L., & Efficacy, S. (2023). *Pengaruh Locus Of Control Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy*. 12, 298–314. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.759>
- Musa. (2022, Desember). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Tonasa. *Upajiwa dewantara, VOL. 6 NO. 2*, 82-93.
- Nadya Nurul Fitri, A. F. (2021, Mei). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, Vol. 6, No. 2*, 444-455.
- Nafila Rizqu Latifa, S. D. (2023, desember). Locus Of Control Meningkatkan Kinerja Pegawai Persepsi Dukungan Organisasi Meningkatkan Keterikatan Pegawai. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS, Vol.16, No.2*, 238-248.
- Niar Astaginy, I. I. (2023, Desember). Pengaruh Locus Of Control (LOC) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Kolaka). *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen, Vol. 1, No. 4*, 125-135.
- Priyantono, P. (2017). Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Independent Bussines Owner PT. AMWAY Indonesia di Semarang, Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* , 6(2), 131–151.
- Ph.D. Ummul Aiman, S. P. D. K. A. S. H. M. A. Ciq. M. J. M. P., Suryadin Hasda, M. P. Z. F., M.Kes. Masita, M. P. I. N. T. S. K., & M.Pd. Meilida Eka Sari, M. P. M. K. N. A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi* :

Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi, 7(1), 54–65.

<https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539>

Putra Wardhana, P. (2021). Peran Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2018), 82–90.

Putri Eka Winarti, M. L. (2024, oktober). Pengaruh Locus Of Control, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Greensmart Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 13, Nomor 10, 2461-0593.

Ramadhan, M. D. (2022). Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction. *urusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*, Volume 10 Nomor 2 , 685-701.

Ronal Donra Sihaloho, d. H. (2019, november). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal ilmiah socio secretum*, .Volume 9 Nomor 2, 273-281.

Rotter, J. B. (1971). Locus of Control scale. *Psychology Today*, 4.

Said, M., Latief, □ Fitriani, & Ilyas, M. (2023). YUME : Journal of Management Self Efficacy, Locus of Control dan Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 6(3), 467–478.

Sedarmayanti. (2017). Kinerja Petugas Pajak Bumi Dan Bangunan Di Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(3), 414–427.

Silvia Hendriyani, D. H. (2024, April). Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Moderasi. *Syntax Admiration*, Vol. 5, No. 4, 2722-5356.

Suprayogi, T. T. (2017). Locus Of Control Dan Kinerja Karyawan: Uji Komparasi . *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIA*, 131 - 138 .

Sugiyono, L. P. (2021). *Buku Metode Penelitian Komunikasi (sugiyono).pdf* (Prof. Dr.). ALFABETA.cv. <http://eprints.upnyk.ac.id/id/eprint/27727>

Susanti Prasetyaningtiyas, R. A. (2022). Pengaruh Locus Of Control Dan Kompetensi Terhadap . *Journal of Business Studies* , 158-179.

- Tari Yulianda Putri, M. M. (2024, April). Pengaruh Locus of Control dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 2 No. 2, 110-129. doi:DOI: <https://doi.org/10.58192/wawasan.v2i2.1936>
- Wuryaningsih, & Kuswati, R. (2013). Analisis Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan. *Analisis Pengaruh Locus of Control Pada Kinerja Karyawan*, 276–281.
- Yana, L., & Adji, W. H. (2023). The Influence Of Work Environment Through Growth Mindset On Employee Performance At Bank BJB Buah Batu Branch Office. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 7958–7969. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Yusnaena, & Salmi Hayati. (2018). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, IV(3), 121–130.
- Yusnaena, S. H. (2019). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan