

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN REWARD  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK  
SUMUT KC SYARIAH MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan  
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pada Program Studi Perbankan Syariah*

Oleh :

**DINDA MUTIA ARMITA**

**NPM : 1701270005**



**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

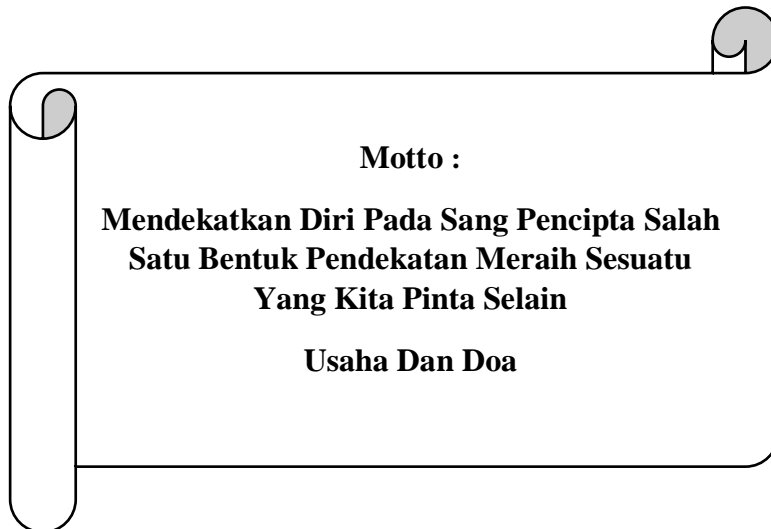
# **PERSEMBAHAN**

**Karya Ilmiah Ini Kupersembahkan Kepada Kedua  
Orangtuaku**

**Ayahanda M.Nur Lubis**

**Ibunda Rosmani**

**Yang tak pernah lekang memberikan do'a kesuksesasn &  
keberhasilan bagi diriku**



## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dinda Mutia Armita

NPM : 1701270005

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul : **“Pengaruh Locus Of Control Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumut KC Syariah Medan”** merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarism, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 10 September 2021

Yang menyatakan :



**Dinda Mutia Armita**

**1701270005**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN REWARD  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK  
SUMUT KC SYARIAH MEDAN**

Oleh :

**DINDA MUTIA ARMITA**

**NPM :1701270005**

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penelitian skripsi sehingga naskah  
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk  
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 10 September 2021

Pembimbing



Dr. Rahmayati, S.E.I., M.E.I

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan Bimbingan dalam Penulisan Skripsi sehingga naskah Skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam Ujian Skripsi Oleh :

**Nama Mahasiswa** : Dinda Mutia Armita  
**NPM** : 1701270005  
**Program Studi** : Perbankan Syariah  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Locus Of Control Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumut KC Syariah Medan

Medan, 10 September 2021

**Pembimbing Skripsi**



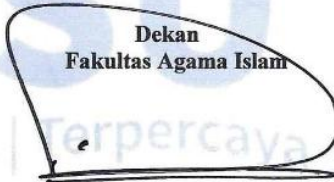
**Dr. Rahmayati, S.E.I, M.EI**

**Ketua Program Studi  
Perbankan Syariah**



**Dr. Rahmayati, S.E.I, M.EI**

**Dekan  
Fakultas Agama Islam**



**Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**



Skripsi ini disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Dinda Mutia Armita**

**NPM : 1701270005**

**Program Studi : Perbankan Syariah**

**Judul Skripsi : Pengaruh Locus Of Control Dan Reward Terhadap  
Kinerja Karyawan Di Bank Sumut KC Syariah Medan**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 10 September 2021

**Pembimbing Skripsi**

**Dr. Rahmawati, S.E.I., M.E.I**

**Ketua Program Studi  
Perbankan Syariah**

**Dr. Rahmayati, S.E.I., M.EI**

**Dekan  
Fakultas Agama Islam**

**Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA**

Medan, 10 September 2021

Nomor : Istimewa  
Lampiran : 3 (tiga eksemplar)  
Hal : Skripsi a.n Dinda Mutia Armita  
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU

Di-

Medan

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi a.n Dinda Mutia Armita yang berjudul : Pengaruh Locus Of Control Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumut KC Syariah Medan. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Perbankan Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikian Kami Sampaikan Atas Perhatiannya diucapkan terima kasih

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Pembimbing



Dr. Rahmayati, S.E.I., M.E.I

**BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas  
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Dinda Mutia Armita  
NPM : 1701270005  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Tanggal Sidang : 23/09/2021  
Waktu : 09.00 s.d selesai

**TIM PENGUJI**

PENGUJI I : Selamat Pohan, S. Ag, MA  
PENGUJI II : Sri Fitri Wahyuni, S. E, MM



**PENITIA PENGUJI**

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ḍ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er

ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	Es dan ye
ص	Sad	Ş	Es (dengan titik dibawah )
ض	Dad	Ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	Ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	Ain	‘	Koma terbalik diatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
لا	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	ء	apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
_ /	Fathah	A	a
َ	Kasrah	I	i
ُ	Dammah	U	u

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ِ /	Fathah dan ya	Ai	a dan i
ِ /	Fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh :

- Kataba = كتب
- Fa"ala = فعل
- Kaifa = كيف

### c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
------------	------	-----------------	------

Huruf			
ا	Fathah dan alif atau ya	Ā	A dan garis diatas
ى / ي	Kasrah dan ya	Ī	I dan garis diatas
و	Dammah dan wau	Ū	U dan garis diatas

Contoh :

- Qala = لقا

- Rama = مار

- Qila = قيل

#### d. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

##### 1) *Ta Marbutah* Hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, Kasrah dan <<*dammah*, transliterasinya (t).

##### 2) *Ta Marbutah* mati

*Ta marbutah* yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

##### 3) Kalau ada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu pisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

- *Raudah al-atfal* - *raudatul atfal* : لروضةالاطفا

- *al-Maidah al-munawwarah* : المدينةالمنورة

- *talhah* : طلحة

#### e. Syaddah (tasydid)

Syaddah ataupun tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syahada atau tanda tasdid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

- Rabbana : ربنا

- Nazzala : نزل

- Al-birr : البر

- Al-hajj : الحج

- Nu"ima : نعم

#### **f. Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu : ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

##### 1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiyah*

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiyah di transliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang.

##### 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* di transliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- Ar-rajulu : الرجل

- As-sayyidiatu : السدة

- Asy-syamsu : الشمس

- Al-qalamu : : القلم
- Al-jalalu: : الجلال

### **g. Hamzah**

Dinyatakan didepan bahwa hamzah di transliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

- Ta<sup>h</sup>khuzuna : تاخذون
- An-nau' : النوء
- Sai<sup>h</sup>un : شيبىء
- Inna : ان
- Umirtu : امرت
- Akala : اكل

### **h. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasinya ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

### **i. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana itu didahului oleh kata sandang, maka

yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

- Wa mamhammadunillarasul
- Inna awwalabaitnwudi<sup>in</sup>alinnasilallazibibakkatamubarakan.
- Syahru Ramadan al-lazunazilafihi al-Qur<sup>an</sup>
- Walaqadra<sup>ah</sup>ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil<sup>alamin</sup>

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisannya itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh :

- Nasrunminallahi wafathunqariib
- Lillahi al-amrujami<sup>an</sup>
- Wallahubikullisyai<sup>in</sup>alim

#### **j. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasehandalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *tajwid*.

## ABSTRAK

### **Pengaruh Locus Of Control Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumut KC Syariah Medan**

**Dinda Mutia Armita**  
**1701270005**

*Program Studi Perbankan Syariah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

**Email : [Dindamutia104@gmail.com](mailto:Dindamutia104@gmail.com)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh locus of control dan pengaruh reward terhadap peningkatan kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan, adapun jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif, pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Software SPSS Versi 25 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1). Pengaruh locus terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai dari Deviation From Linearity dari variabel locus of control (X1) dan kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,201 > 0,05$  hal ini diartikan Locus Of Control dan Kinerja Karyawan Memiliki hubungan yang linear,2). Pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan, berdasarkan nilai dari Deviation From Linearity dari variabel reward (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,392 > 0,05$  hal ini diartikan, Reward Dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang linear, dan 3). Pengaruh *locus of control* dan *reward* secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan, berdasarkan hasil Uji linearitas menunjukkan Locus Of Control Dan Reward memiliki pengaruh yang simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan, hal ini dapat disimpulkan bahwa,  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh dari kedua variabel locus of control dan reward terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan.

**Kata Kunci : Locus Of Control, Reward, Dan Kinerja Karyawan.**



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Puji dan syukur penulis tetapkan kehadiran Allah Swt atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Locus Of Control Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumut KC Syariah Medan” Shalawat serta salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa rahmat, petunjuk serta nikmat kepada manusia yang telah membawa manusia dari alam kegelapan ke alam yang benderang seperti saat ini. Semoga penulis mendapat syafa’at di akhirat kelak.

Tujuan penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini adalah untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Perbankan Syariah. Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian proposal skripsi ini berkat adanya kerja sama berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada

1. Paling utama kepada Allah SWT yang telah memberikan penulis kelancaran dalam mewujudkan mimpi-mimpinya.
2. Teruntuk kedua orang tua yang sangat penulis cintai, kepada Ayahanda M. Nur Lubis dan Ibunda Rosmani serta kakak dan abang kandung penulis Yulia Zahara, Kurniawan Pratama, dan Haditya Nugraha, yang terus memotivasi penulis dan yang selalu mendoakan penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Zailani S.Pd.I, M.A selaku Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Munawir Pasaribu S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dr. Rahmayati, S.E.I., M.E.I selaku lkkkKetua Jurusan Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Riyan Pradesya, SE, Sy MEI selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Dr. Rahmayati, S.E.I., M.E.I selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah banyak memberikan arahan dan masukan selama ini dalam hal menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan Fakultas Agama Islam Program Studi Perbankan Syariah stambuk 2017 yang telah sama-sama berjuang hingga saat ini.

Proposal skripsi ini tidak terwujud tanpa bantuan dari pihak-pihak yang terkait. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan penulis agar proposal skripsi ini menjadi lebih sempurna dan bermanfaat bagi semua pihak dikemudian hari khususnya untuk adik-adik kelas dan kepada diri penulis sendiri

*Wa'alaikumussalam Wr.Wb*

Medan, 30 Mei 2021

Penulis

**DINDA MUTIA ARMITA**  
**1701270005**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	9
F. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II. LANDASAN TEORITIS .....</b>	<b>11</b>
A. Deskripsi Teori .....	11
1. Locus Of Control .....	11
a. Pengertian Locus Of Control .....	11
b. Jenis-Jenis Locus Of Control .....	12
c. Aspek-Aspek Locus Of Control .....	14
2. Reward .....	16
a. Pengertian Reward .....	16
b. Jenis-jenis Reward .....	17
c. Indikator Reward .....	18
d. Komponen-Komponen Reward .....	19
3. Kinerja Karyawan .....	23
a. Pengertian Kinerja .....	23
b. Jenis-jenis Kinerja .....	25
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	25

d. Penilaian Kinerja .....	26
B. Penelitian Yang Relevan .....	28
C. Kerangka Berpikir .....	33
D. Hipotesis .....	37
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	39
B. Lokasi Penelitian .....	39
C. Populasi Dan Sampel .....	40
D. Variabel Penelitian .....	41
E. Definisi Operasional Variabel .....	42
F. Teknik Pengumpulan Data .....	43
G. Instrument Penelitian .....	44
H. Teknik Analisis Data .....	47
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
A. Deskripsi Penelitian .....	51
1. Sejarah Singkat Bank Sumut Syariah .....	51
a. Bank Sumut Syariah .....	51
b. Logo Perusahaan .....	52
c. Visi Dan Misi Perusahaan .....	53
d. Produk-produk Bank Sumut Syariah .....	54
e. Pembiayaan Bank Sumut Syariah .....	56
f. Jasa-jasa Bank Sumut Syariah .....	57
g. Struktur Organisasi .....	58
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	72
C. Penyajian Data .....	74
D. Analisis Data .....	79
E. Interpretasi Hasil Analisis Data .....	86

<b>BAB V. Penutup .....</b>	<b>76</b>
A. Simpulan .....	76
B. Saran .....	76

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Nomor</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	40
Tabel 3.2	Skala Likert .....	44
Tabel 3.3	Indikator Variabel .....	45
Tabel 4.1	Karakteristik Responden .....	72
Tabel 4.2	Uji Validitas Variabel Locus Of Control (X1).....	74
Tabel 4.3	Uji Reliabilitas Variabel Locus Of Control (X1) .....	75
Tabel 4.4	Uji Validitas Variabel Reward (X2) .....	76
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas Variabel Reward (X2) .....	77
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	78
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Variabel Reward (Y) .....	79
Tabel 4.8	Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Semirnov Dan Hasil Analisis .....	81
Tabel 4.9	Uji Multikolonieritas .....	82
Tabel 4.10	Uji Linearitas Variabel Locus Of Control Dan Kinerja Karyawan.....	84
Tabel 4.11	Uji Linearitas Variabel Locus Of Control Dan Reward....	84
Tabel 4.12	Uji Analisis Regresi Berganda .....	85
Tabel 4.13	Uji Parsial (Uji t).....	85
Tabel 4.14	Uji Simultan (Uji F) .....	86

## DAFTAR GAMBAR

<b>Nomor</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan .....	35
Gambar 2.2	Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan .....	36
Gambar 2.3	Kerangka Berfikir .....	37
Gambar 4.1	Logo Bank Sumut Syariah .....	52
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Bank Sumut Syariah .....	58
Gambar 4.3	Uji Normalitas Histogram .....	80
Gambar 4.4	Uji Normalitas P-Plot .....	80
Gambar 4.5	Uji Heterokedastisitas .....	83

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang Masalah**

Semakin berkembangnya perubahan zaman menyebabkan terjadinya perubahan pada sikap, perilaku, pola pikir, dan cara pandang manusia atas hal atau peristiwa yang ada disekitarnya. Hal tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.<sup>1</sup>

Saat bekerja, tidak menutup kemungkinan karyawan mendapatkan permasalahan dan kesulitan dalam bertugas. Ketika karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun.

Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sangat penting karena dengan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai performa bisnis yang tinggi. Banyak pertimbangan yang dapat menjadi tolak ukur dalam menentukan baik atau

---

<sup>1</sup> Henis Fiqih Amalini, Muhammad Al Musadiq, Tri Wulida Afrianty, "Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja" : *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 35 No.1 Juni 2016



tidaknya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan. Salah satu tolak ukur dari hal itu adalah kepribadian.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Achmad Rizal Irsyadi, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Persepsi Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal": *Jurnal Manajemen*. Vol.15 No. 1, Mei 2018

Salah satu variabel kepribadian yang penting untuk dicermati adalah locus of control. Locus of control berarti tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Seseorang dengan *internal locus of control* adalah individu yang yakin bahwa apa yang mereka lakukan mempengaruhi apa yang akan terjadi pada diri mereka. Adapun seseorang dengan *eksternal locus of control* adalah individu yang yakin bahwa apa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh faktor-faktor di luar diri mereka sendiri, seperti keberuntungan dan kesempatan (Spector 2002; Martin et al., 2005). Locus of control sering dikaitkan dengan banyak tantangan dalam pekerjaan mereka, membuat mereka semakin nyaman sehingga individu dengan internal locus of control baik ditempatkan pada bidang yang membutuhkan inovasi, inisiatif, dan menantang. Lain halnya dengan individu dengan eksternal locus of control lebih baik ditempatkan pada bidang pekerjaan yang terstruktur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa locus of control memiliki kaitan dengan kinerja karyawan.<sup>3</sup>

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2015).<sup>4</sup> Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.<sup>5</sup> Kinerja suatu

---

<sup>3</sup> *Ibid*, h. 19

<sup>4</sup> Rizki Ayu Pramesti, Sofia A. P. Sambul, Wehelmina Ramuwas, : “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan” : *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 9 No. 1, 2019

<sup>5</sup> Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi, : “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” : *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol. 1 No. 1 Januari 2018

organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi. Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi.<sup>6</sup> Dengan demikian organisasi dapat memberikan imbalan (reward) yang berupa penghargaan sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada organisasi tersebut.

Reward adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Fitri, Ludigdo & Djamhuri, 2013). Reward yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.<sup>7</sup>

Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode imbalan (reward). Dengan metode ini, karyawan akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh reward sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan Penelitian terdahulu menurut Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati (2013) menyatakan bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.<sup>8</sup> Sedangkan Berdasarkan penelitian terdahulu dari

---

<sup>6</sup> Parmin, "Pengaruh Disiplin Kerja, Internal Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai": *Jurnal Fokus Bisnis*. Vol. 13, No.01, Juli 2014

<sup>7</sup> Rizki Ayu Pramesti, Sofia. A.P. Sanbul, Wahelmina Rumawas, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan": *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 9. No. 1, 2019. h.58

<sup>8</sup> Wuryaningsih DL, Rini Kuswati, "Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan" : *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Surakarta*.

Faizal Hidayat (2018) dan Shella Maranda PH (2019) menyatakan bahwa *reward* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.<sup>9</sup>

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, penulis tertarik untuk mengikuti penelitian dari Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati (2013) menggunakan variabel X1 yaitu Locus Of control menurut Robbins (2003), sedangkan penulis menurut (Spector 2002; Martin et al., 2005), Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati hanya mengangkat satu variabel X yaitu locus of control, sementara penulis menggunakan dua variabel yaitu X1 (Locus Of Control) dan X2 (Reward). Kinerja yang diukur oleh Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati (2013) adalah menurut Bernadin dalam Ayudiati (2010) sementara penulis menggunakan Prawirosentono (1999;27), Wuryaningsih dan Rini Kuswati (2013)<sup>10</sup> melakukan penelitian tersebut dengan analisis regresi sederhana untuk menguji locus of control terhadap kinerja karyawan dan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas yang berfungsi untuk menguji distribusi data apakah normal atau tidak, sementara penulis menggunakan analisis data deskriptif, yang dikumpulkan secara sederhana. Penyajiannya dapat berbentuk table, atau grafik, termasuk juga perhitungan rata-rata, standar deviasi, dan sebagainya dan uji hipotesis dalam penelitian ini sama menggunakan uji normalitas dengan tambahan uji linearitas. Indikator penelitian locus of control Wuryaningsih dan Rini Kuswati (2013) adalah Keberhasilan, keberuntungan, kesialan, peluang dan kesempatan, serta perencanaan kedepan, sementara penulis menggunakan indikator pencapaian hasil, keberuntungan, kesuksesan, kepribadian yang bertanggung jawab, serta antisipasi masalah. Obyek penelitian Wuryaningsih dan Rini Kuswati

---

<sup>9</sup> Faizal Hidayat, Skripsi : “*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Warung Spesial Sambal Yogyakarta*” (Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel ).

<sup>10</sup> Wuryaningsih DL, Rini Kuswati, “Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan” : *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*. h.276

(2013) adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Sementara Penulis Di Bank Sumut KC Syariah Medan.

Penelitian antara reward, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, salah satunya oleh Faizal Hidayat (2018) dan Shella Maranda PH (2019). Pada penelitian Faizal Hidayat reward dan punishment merupakan variabel eksogen dalam penelitian ini sedangkan disiplin kerja sebagai variabel intervening dan kinerja karyawan sebagai variabel endogen. Sampel responden penelitian berjumlah 117 karyawan di beberapa gerai waroeng special sambal Yogyakarta. Adapun indikator reward yang digunakan dalam penelitian yaitu, penyelesaian, pencapaian, otonomi, pertumbuhan pribadi, gaji dan upah, tunjangan karyawan, penghargaan interpersonal, dan promosi, sedangkan indikator kinerja meliputi, kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi dan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan, lalu punishment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung reward terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, dan pengaruh tidak langsung punishment terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.<sup>11</sup>

Shella Maranda PH (2019), tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh reward terhadap kinerja karyawan di persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana Cabang surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif dan komparatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Persada Indonesia dan PT. Armanireka Perdana cabang surabaya. Karyawan Persada Indonesia yang berjumlah 48

---

<sup>11</sup> Faizal Hidayat, Skripsi : *“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Warung Spesial Sambal Yogyakarta”* (Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel ). h. 82

orang dan PT. Armanireka Perdana Cabang Surabaya yang berjumlah 80 orang. Adapun Indikator reward yang digunakan dalam penelitian yaitu Bonus, kesejahteraan/tunjangan, pengembangan karir/promosi, dan penghargaan sosial, sedangkan indikator kinerja meliputi, kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Analisis data dalam penelitian ini memakai analisis regresi linear sederhana dengan bantuan computer, menggunakan paket program SPSS (Statistical packages for social science) 22 for windows. Hasil pengujian hipotesis meliputi antara lain terdapat hasil pengujian regresi untuk variabel reward terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh atau signifikan diantara `kedua perusahaan persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana Cabang Surabaya. Hasil pengujian untuk variabel reward terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya perbedaan reward yang signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>12</sup>

Perbedaan mendasar dari kedua penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu indikator penelitian dari variabel reward yaitu gaji, penghargaan, pujan, cuti, dan tunjangan, sedangkan indikator kinerja meliputi, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Serta perbedaan dari segi objek penelitian, Penulis ingin mengetahui bagaimana locus of control dan reward yang diberikan kepada karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan yang terdapat pada Bank Sumut KC Syariah Medan.

Bank Sumut Syariah merupakan salah satu bank islam yang memadukan konsep idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani yang melandasi segala kegiatan operasionalnya berdasarkan syariah. Bank sumut syariah telah memperoleh banyak penghargaan antara lain direktur bisnis dan syariah bank sumut, Tengku Mahmud Jeffry menerima langsung penghargaan itu di acara Anugrah Kepala Daerah Dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) terbaik 2019, Di Ballroom Hotel Shangri-La, Jakarta Pada

---

<sup>12</sup> Shella Maranda PH, Skripsi : *"Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan"* (Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel )

Jum'at 26 Juli 2019. Penghargaan yang diberikan The Asian Post Ini Diperoleh berdasarkan hasil riset yang dilakukan Biro Riset InfoBank atas kinerja BUMD Keuangan mulai dari September 2017 hingga September 2018. Pemenang tersebut ditentukan melalui beberapa kriteria yang diambil dari rasio keuangan dan pertumbuhan bank. Perolehan penghargaan tersebut yang telah dijelaskan tidak dapat dipungkiri atas peran penting yang telah dilakukan para karyawan yang berada di Bank Sumut Syariah dikarenakan pihak karyawanlah yang turun langsung berhadapan dengan pihak nasabah, oleh sebab itu kondisi pihak karyawan harus benar-benar diperhatikan sebagai bentuk tolak ukur atas prestasi yang didapatkan oleh Bank Sumut Syariah dimasa depan, hal ini berkaitan dengan cara karyawan, memiliki tanggung jawab terhadap kegiatan yang terjadi didalam atau diluar kontrol dirinya, berdasarkan fenomena yang terjadi, seperti yang tergambar dalam perilaku, serta tindakan maupun cara yang dilakukan oleh karyawan dalam menyikapi permasalahan nasabah Bank Sumut KC Syariah Medan, seperti halnya melayani nasabah yang tidak sabar mengantri terlalu lama sedangkan nasabah lain juga sedang menunggu, hal ini berkaitan dengan locus of control pihak karyawan, bagaimana pihak karyawan tersebut mengontrol dirinya agar dapat segera melayani nasabah sehingga tidak timbul kekecewaan bagi nasabah Bank Sumut KC Syariah Medan.

Kinerja karyawan juga diartikan sebagai bentuk kesuksesan seseorang dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan dampak kontribusi yang positif terhadap kemajuan perusahaan. Melihat betapa pentingnya konsep peningkatan kinerja sehingga dibutuhkan sebuah strategi yang dapat mendorong motivasi berprestasi dalam bekerja, seperti adanya reward yang diberikan pimpinan kepada karyawan dalam rangka apresiasi kinerja yang akhirnya dapat memperlancar tujuan perusahaan.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan, bahwa penelitian tersebut bertujuan untuk memperoleh kajian empirik mengenai pengaruh locus of control dan reward terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti

ingin mengambil penelitian tentang **“PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SUMUT KC SYARIAH MEDAN”**.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis pada Bank Sumut KC Syariah Medan dapat diperoleh informasi bahwa permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu :

- 1) Tidak adanya apresiasi pihak atasan atas usaha keras seorang karyawan yang memiliki inisiatif dan tanggung jawab yang lebih besar sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 2) Tidak adanya *reward* bagi karyawan yang berprestasi maupun yang menjaga kedisiplinannya sehingga mempengaruhi loyalitas serta kinerja karyawan karena dianggap tidak adanya penghargaan bagi para karyawannya.
- 3) Tidak terdapat dukungan atau motivasi yang kuat terhadap karyawan yang memiliki kreativitas dan inovatif untuk berkembang, seperti adanya fasilitas dukungan yang diberikan sehingga hal tersebut hanya sebatas gagasan tanpa mempengaruhi perkembangan kinerja seorang karyawan.

### **C. Rumusan Masalah**

Adapun secara spesifik rumusan masalah yang akan diteliti dan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Adakah pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan ?
- 2) Adakah pengaruh *reward* yang diberikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan ?
- 3) Adakah pengaruh *locus of control* dan *reward* secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan ?



#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka penelitian yang akan penulis lakukan bertujuan untuk :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh locus of control terhadap kinerja di Bank Sumut KC Syariah Medan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap peningkatan kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh locus of control dan reward secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian yang dilakukan di Bank Sumut KC Syariah Medan adalah Sebagai berikut :

##### 1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Bank Sumut KC Syariah Medan dalam upaya peningkatan kualitas kinerja karyawan.

##### 2) Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang locus of control dan reward yang meningkatkan kinerja karyawan.

##### 3) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk ilmu pengetahuan dan cara pengembangan lebih lanjut perusahaan Bank

Sumut KC Syariah Medan dalam locus of control yang ada di Bank Sumut KC Syariah Medan.<sup>13</sup>

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini disusun sebagai berikut :

### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II Landasan Teori**

Pada bab ini merupakan deskripsi teori, penelitian yang relevan, kerangka teori, dan hipotesis yang telah diperoleh melalui teori yang relevan melalui pengumpulan data.

### **BAB III Metodologi Penelitian**

Pada bab ini berisi pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrument penelitian dan teknik analisis data.

### **BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

berisikan sub-sub bab yang terdiri dari deskripsi perusahaan, deskripsi karakteristik responden, penyajian data, analisis data, dan interpretasi hasil analisis data.

### **BAB V Penutup**

Bab terakhir merupakan bagian penutup, yang berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran untuk penelitian mendatang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

---

<sup>13</sup> Ermila Sara Devi, Skripsi : “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam” (*Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* ), h. 26.

## LAMPIRAN

**BAB II**  
**LANDASAN TEORITIS****A. Deskripsi Teori****1. *Locus Of Control*****a. *Pengertian Locus Of Control***

*Locus of control* adalah sifat kepribadian yang menjelaskan persepsi dari mana individu menentukan penyebab peristiwa-peristiwa dalam hidup.<sup>14</sup> Dewi (2014) menyatakan locus of control adalah sifat kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang dialami berasal dari internal locus of control dan eksternal locus of control. Locus of control diartikan sebagai keyakinan seseorang tentang bagaimana dan dimana peristiwa dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar untuk bertindak (Elena et al., 2015). Locus of control merupakan cara pandang seseorang dalam menanggapi suatu kejadian yang ada dalam kehidupannya. Menurut widyaningrat locus of control menunjukkan seberapa besar keyakinan seorang mengenai hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang diterima. Locus of control berkaitan dengan sikap kerja seseorang dan citra diri yang dimilikinya. Locus of control menjadi dua yaitu locus of control internal dan eksternal.<sup>15</sup> Mereka yang cenderung memiliki locus of control eksternal

---

<sup>14</sup> Rahman Abdur Muhammad Malik, Butt. N. Arif, Chom Nam Jin. "Reward Employee Creative Performance : Moderating Effects Of Creative Self Efficacy, Reward Importance, And Locus Of Control". Journal Of Organizational Behaviour. Willey Online Library, 2015. h.59-74.

<sup>15</sup> Robbins P Stephen, Dan Timothy A.Judge. "Perilaku Organisasi" : (Jakarta : Salemba Empat. h. 138).

akan merasa setiap kejadian yang dialami dalam hidupnya berada diluar kendalinya misalkan karena kebetulan, nasib dan sebuah keberuntungan dan untuk orang dengan locus of control internal yang dominan akan merasa memiliki peranan atau kekuatan dalam setiap hal yang terjadi dalam hidupnya.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Disebo Modise, dan Patient Rambe. "Internal and Ekstenal Locus Of Control Of Engineering Worface In a Power Distribution Untility : Implication For Job Performsnce. African Journal Of Business and Economic Research, 2017. h. 113-117.

Sebagaimana Firman Allah dalam surah Ar-Ra'd ayat 11 :<sup>17</sup>

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ

يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ - ١١

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain dia”.

Berdasarkan ayat diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa hasil yang akan dicapai tergantung dari usaha yang telah dilakukan, seorang manusia harus senantiasa berusaha dengan kemampuan yang dimiliki untuk meraih apa yang ingin dicapai.

### **b. Jenis-Jenis Locus Of Control**

Locus of control seseorang dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu internal dan eksternal.<sup>18</sup>

#### *1) Internal Locus of Control*

Seseorang dengan locus of control internal adalah individu yang percaya bahwa mereka memiliki control pada kejadian yang terjadi pada mereka. Robbins dan Judge (2009, p. 96) mengatakan bahwa : “Internal Search more actively for information before making a decision, are motivated to achive, and make greater attempt to control their environment.”

<sup>17</sup> Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, “(Qs. Ar-Ra'd :11)”

<sup>18</sup> Robbins P.S dan Judge. “Organization Behaviour (12<sup>th</sup> ed). New Jersey, Upper Saddle River : Person Education . h. 102.

Schermehorn, John (2011, p. 346) juga mengatakan bahwa internal are more self confident and accept responsibility for their own actions.” Seseorang dengan kecenderungan internal akan memiliki kecenderungan untuk berjuang keras atau memberikan effort terbaik yang dapat mereka berikan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka sebab mereka percaya bahwa keberhasilan mereka berada sepenuhnya dalam control mereka. Seseorang dengan kecenderungan internal sangat cocok pada pekerjaan tantangan, seperti tuntutan dalam berinovasi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Seseorang dengan kecenderungan internal akan memotivasi diri mereka sendiri agar berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan kesempatan mereka untuk sukses dalam menyelesaikan tugas mereka. Hal ini tentu saja akan berbuah positif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Perusahaan akan mendapat keuntungan dari kinerja karyawan yang baik dan karyawan akan mendapatkan upah dari kinerja mereka yang baik, seperti kenaikan pangkat (promosi) dan kenaikan gaji.

## 2) *Eksternal locus of control*

Schermerson (2011, p. 346) mengatakan bahwa “externals are more prone to blame others and outside forces for what happens to them. “seseorang dengan kecenderungan locus of control eksternal adalah individu yang memiliki kecenderungan untuk percaya bahwa hal-hal yang terjadi pada mereka disebabkan oleh factor-faktor dari luar., seperti kesempatan dan keberuntungan. Seseorang dengan kecenderungan eksternal akan memiliki kecenderungan memberikan effort sekedarnya dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Hal tersebut tentu saja tidak akan menguntungkan bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan yang tidak meningkat akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun

seseorang dengan kecenderungan eksternal juga dapat menghasilkan kinerja yang baik sebab Robbins dan Judge (2009, p. 96) mengatakan, “In general, externals are more extraverted in their interpersonal relationship and are more oriented toward the world around them. “Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seseorang dengan kecenderungan external locus of control bergantung pada dunia sekitar mereka sehingga sangat cocok terhadap jenis pekerjaan yang membutuhkan arahan langsung dari atasan atau supervisor. Selain itu, pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya rutinitas dan tidak membutuhkan terlalu banyak inovasi dalam menjalankannya juga cocok bagi eksternal.

### **c. Aspek-Aspek Locus Of Control**

Konsep Locus Of Control yang dikembangkan oleh Rotter memiliki 4 konsep dasar yaitu :

#### 1) Potensi perilaku (behavior potential)

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi pada situasi tertentu. Kemungkinan itu ditentukan oleh referensi pada penguatan atau rangkaian yang bisa mengikuti perilaku tersebut.

#### 2) Pengharapan (expectancy)

Pengharapan merupakan kepercayaan individu bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang diberikan yang akan diikuti oleh penguatan yang telah diprediksikan. Kepercayaan ini berdasarkan probabilitas atau kemungkinan penguatan yang akan terjadi.

#### 3) Nilai penguatan ( reinforcement value)

Merupakan penjelasan tingkat pilihan untuk suatu penguatan sebagai

pengganti yang lain. Setiap orang menemukan penguatan yang berbeda-beda. Pemilihan penguatan ini berdasarkan dari pengalaman yang menghubungkan penguatan masalah lalu dengan yang terjadi saat ini. Berdasarkan hubungan ini berkembang pengharapan untuk masa depan. Karena itulah terdapat hubungan konsep pengharapan dan nilai pengharapan.

#### 4) Situasi psikologis ( psychological situation)

Merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku, Rotter yang dikutip Kustini<sup>19</sup> percaya bahwa secara terus-menerus seseorang akan memberikan reaksi pada lingkungan internal maupun lingkungan eksternalnya. Seseorang tidak hanya merespon stimulus eksternal saja tetapi kedua lingkungan. Penggabungan ini disebut situasi psikologis dimana situasi dipertimbangkan secara psikologis karena seseorang mereaksi lingkungan berdasarkan pola-pola persepsi terhadap stimulus eksternal.

Phrases yang dikutip Kustini, menjelaskan aspek-aspek locus of control lebih terperinci, ada dua aspek dalam locus of control yaitu :<sup>20</sup>

##### 1) Aspek Internal

- a) Seseorang yang memiliki locus of control internal selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dan faktor yang ada didalam dirinya, karena mereka percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor-faktor di dalam dirinya.
- b) Kemampuan seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimilikinya.
- c) Minat : seseorang yang memiliki minat yang besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakannya.

---

<sup>19</sup> Kustini, Suharyadi, Fendy, "Analisis Pengaruh Locus Of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy Dan Transfer Pelatihan", Jurnal Ventura, Vol. 7, No.1:2004), 39-52

<sup>20</sup> Ibid, 60



d) Usaha : seseorang yang dimiliki locus of control internal bersifat optimis, pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilakunya.

## 2) Aspek Eksternal

Seseorang yang dimiliki locus of control eksternal percaya bahwa hasil perilakunya disebabkan faktor dari luar dirinya, diantaranya :

- a) Nasib: Seseorang akan menganggap kesuksesan dan kegagalan yang dialaminya telah ditakdirkan dan mereka tidak dapat merubahnya kembali peristiwa yang telah terjadi. Mereka percaya firasat baik atau buruk.
- b) Keberuntungan: Seseorang yang memiliki tipe eksternal sangat mempercayai adanya keberuntungan, mereka menganggap setiap orang memiliki keberuntungan.
- c) Sosial ekonomi: Seseorang yang memiliki tipe eksternal menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraan dan bersifat materialistik.
- d) Pengaruh orang lain: seseorang yang memiliki tipe eksternal menganggap orang yang memiliki kekuasaan dan kekuatan yang lebih tinggi mempengaruhi perilaku mereka dan sangat mengharapkan bantuan orang lain.<sup>21</sup>

## 2. Reward

### a. Pengertian Reward

Reward adalah masalah penting sehingga manajer harus membahasnya hampir setiap hari. Manajer membagikan imbalan, seperti upah, alih tugas, promosi, pujian dan pengakuan. Manajer dapat juga membantu menciptakan iklim yang menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak tantangannya dan memuaskan. Karena imbalan ini dianggap penting oleh para karyawan, imbalan tersebut mempunyai dampak yang penting atas

---

<sup>21</sup> *Ibid.*,65

perilaku dan prestasi. Sasaran utama program imbalan (reward) adalah, menarik orang yang berkualitas untuk bergabung dalam organisasi, mempertahankan karyawan agar tetap datang bekerja, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat prestasi yang tinggi.<sup>22</sup>

### **b. Jenis-jenis Reward**

Reward (penghargaan) adalah sebuah organisasi terbagi menjadi dua yakni penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik.<sup>23</sup>

#### 1) Reward intrinsik

Reward jenis ini adalah penghargaan psikis yang diatur sendiri oleh seseorang. Misalnya, penyelesaian (completion), pencapaian (achievement), otonomi (autonomy), pertumbuhan pribadi (personal growth).

#### 2) Reward ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah imbalan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan tetapi berasal dari pekerjaan meliputi :

- a) Imbalan Finansial, yang dapat berbentuk gaji, upah atau bonus, gaji penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan apakah pekerja masuk atau tidak. Gaji dikaitkan dengan prestasi karyawan yang muktahir (current), dimana pemberiannya diberikan pada prestasi-prestasi tertentu yang mampu diraih oleh karyawan.
- b) Jaminan sosial, meliputi jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja, biaya perumahan dan lain sebagainya. Jaminan sosial dapat memberikan rasa aman bagi karyawan.
- c) Profit-sharing, pada dasarnya mendorong partisipasi dan prestasi dari para pekerja dengan memberikan bagian tertentu dari laba perusahaan yang bentuknya bisa berupa kas atau saham.

---

<sup>22</sup> James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, : "*Organisasi*", cet. 5 (Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 1985), h. 169.

<sup>23</sup> Muhammad Ihsan, Skripsi : "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan" (Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim), h. 27

- d) Penghargaan atau pengakuan, prestasi yang baik perlu mendapatkan pengakuan dan penghargaan atau jerih payah karyawan yang telah mereka kembangkan dalam organisasi. Yang terpenting adalah bahwa penghargaan yang diberikan agar bernilai dimata karyawan.
- e) Promosi, merupakan pemindahan secara vertikal ke jenjang yang lebih tinggi yang disertai dengan adanya kenaikan tanggung jawab dan imbalan. Dalam menentukan siapa karyawan yang akan dipromosikan perlu dipertimbangkan minimal empat factor, yaitu : prestasi kerja, senioritas, keadilan dan persahabatan.
- f) Keanggotaan dalam kelompok informal memberikan sejumlah imbalan seperti kesempatan untuk bergaul. Kesempatan untuk memimpin secara informal, kesempatan memberikan informasi tentang pekerjaan dengan orang lain dan mendapatkan perlindungan dan kelompok terhadap manajemen dan orang lain diluar kelompok. Triandari (2014).

### c. Indikator Reward

Menurut Kadarisman (2012) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan.<sup>24</sup>

#### 1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

#### 2) Penghargaan

Penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balasa jasa atau hasil kerja karyawan diharapkan lebih semangat dan berpotensi.

#### 3) Pujian

---

<sup>24</sup> *Ibid.*, 28.

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non material. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja tersebut.

4) Cuti

Perusahaan memberikan hari libur, kepada karyawan karena alasan tertentu.

5) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

**d. Komponen-Komponen Reward**

Menurut Mahmudi (2005) dalam Purnama (2015) komponen sistem reward terdiri atas elemen-elemen sebagai berikut :<sup>25</sup>

1) Gaji dan Bonus

Merupakan komponen reward yang sangat penting bagi karyawan dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option dan stock gran). Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji pemberian bonus atau saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai reward meliputi komponen sebagai berikut :

- a. Kenaikan gaji pokok
- b. Tambahan honorarium
- c. Insentif jangka pendek
- d. Insentif jangka panjang.

2) Kesejahteraan

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, 24.

Kesejahteraan dapat diukur nilainya, berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas prestasi kerja, misalnya :

- a. Tunjangan, meliputi tujuan jabatan, tunjangan structural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
- b. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.
- c. Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

### 3) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai karyawan itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan Keterampilan dan keahliannya. Pemberian reward melalui pengembangan karir dapat dibentuk :

- a. Penugasan studi lanjut
- b. Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, warkop, lokakarya, seminar, semiloka, dan sebagainya.
- c. Penugasan untuk magang atau studi banding.
- d. Penghargaan psikologi dan sosial.

Penghargaan psikologi dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan.

Beberapa penghargaan psikologi dan sosial tersebut, misalnya :

- 1) Promosi jabatan.
- 2) Pemberian kepercayaan.
- 3) Peningkatan tanggung jawab.
- 4) Pemberian otonomi yang lebih luas.
- 5) Penepatan lokasi kerja yang lebih baik.
- 6) Pujian.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Disebutkan, bahwa Reward /ganjaran adalah hadiah (sebagai pembalas jasa), dalam bahasa arab “ganjaran” diistilahkan dengan kata tsawab” , bisa juga berarti pahala, upah dan balasan. Kata tsawab” tersebut terdapat dalam beberapa surah dalam Al-Qur’an seperti yang terdapat dalam Surah Al- Imran ayat 145, 148, dan 195.

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كَتَبْنَا مُوَجَلًّا وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ الْآخِرَةِ نُؤْتِهِ مِنْهَا وَسَنَجْزِي الشَّاكِرِينَ - ١٤٥

Artinya : Dan setiap yang bernyawa tidak akan mati kecuali dengan izin Allah, sebagai ketetapan yang telah ditentukan waktunya. Barangsiapa menghendaki pahala dunia, niscaya Kami berikan kepadanya pahala (dunia) itu, dan barangsiapa menghendaki pahala akhirat, Kami berikan (pula) kepadanya pahala (akhirat) itu, dan Kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang bersyukur.<sup>26</sup>

فَاتَّخَذَهُمُ اللَّهُ ثَوَابَ الدُّنْيَا وَحَسَنَ ثَوَابِ الْآخِرَةِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ □ - ١٤٨

Artinya : Maka Allah memberi mereka pahala di dunia dan pahala yang baik di akhirat. Dan Allah mencintai orang-orang yang berbuat kebaikan.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, “(Qs. Al- Imran 145, 148, 195)”

<sup>27</sup> *Ibid.*,

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّمَّنْ ذَكَرَ أَوْ أُنتَىٰ ۖ بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ ۚ

فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُوذُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ

سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حَسَنٌ

النَّوَابِ - ١٩٥

Artinya : Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman), “Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiakan amal orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki maupun perempuan, (karena) sebagian kamu adalah (keturunan) dari sebagian yang lain. Maka orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang terbunuh, pasti akan Aku hapus kesalahan mereka dan pasti Aku masukkan mereka ke dalam surga-surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, sebagai pahala dari Allah. Dan di sisi Allah ada pahala yang baik.

Ayat diatas dapat disimpulkan bahwa segala sesuatu imbalan/penghargaan yang diberikan dapat memotivasi seseorang dalam melakukan atau mendapatkan hasil yang baik dengan melakukan hal-hal yang baik.

### 3) Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Menurut (Rivai & Sagala, 2009) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>28</sup>

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>29</sup>

Menurut Colquitt dalam kasmir (2015:183) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.<sup>30</sup>

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan standar pekerjaannya pada periode tertentu. Bangun dalam bukunya menyatakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Seseorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.<sup>31</sup>

Bangun (2012:231-232) menerangkan bahwa penilaian kinerja dapat ditinjau kedalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang dinilai dengan kinerja baik. Dharma (2005:46).

- 1) Kualitas Kerja, merupakan kualitas dari hasil kerja para karyawan yang disesuaikan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja juga ditunjukkan dengan minimalnya tingkat kesalahan dari hasil kerja.

---

<sup>28</sup> Hakim Fachrezi, Hazmanan Khair, : “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkas Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 3 No.1 Maret 2020, h. 108

<sup>29</sup> Rini Astuti, Suhendri, : “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama”: *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)* Vol. 5 No.2 September 2019, h. 7

<sup>30</sup> *Ibid.*,

<sup>31</sup> Bangun Wilson, “Manajemen Sumber Daya Manusia”: (Penerbit Erlangga).



- 2) Kuantitas Kerja, merupakan jumlah atau hasil kerja dari seorang karyawan apabila dikaitkan dengan ketentuan perusahaan.
- 3) Ketepatan Waktu, merupakan waktu yang digunakan karyawan dalam proses penyelesaian kinerja.<sup>32</sup>

Kaplan dan Narton (2006) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil maksimum aktualisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman bahwa pekerjaan apapun yang dicapai merupakan perwujudan aktualisasi dari individu ataupun sekelompok orang yang melakukan kegiatan.<sup>33</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli Karyawan merupakan unsur sumber daya manusia yang amat penting bagi perusahaan. Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja memerlukan informasi tentang kinerja karyawan. Informasi tersebut bermanfaat untuk beberapa keperluan, misalnya untuk peningkatan gaji, kebutuhan promosi, mutasi atau untuk melakukan pengendalian atas penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. (Chuzaimah,2009).<sup>34</sup>

#### **b. Jenis-jenis kinerja**

Dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan menjadi sebagai berikut.

- 1) Kinerja Operasional (operation performance), kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya

---

<sup>32</sup> *Ibid.*,

<sup>33</sup> Muhammad Adhan et.al, “Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan”: *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 11 No.1 Januari 202, h. 3

<sup>34</sup> Raihanah Daulay, Efy Kurnia, Irvan Maulana, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan”: *Puskibi (Pusat Kewirausahaan, Inovasi, Dan Inkubator Bisnis ) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, h. 211

yang digunakan oleh perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi, dan lain-lain.

Sejauh mana penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.

- 2) Kinerja Administratif (administrative performance), kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk didalamnya struktur administrative yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antarunit kerja dalam organisasi.
- 3) Kinerja Strategik (strategic performance), kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.<sup>35</sup>

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosentono (1999;27) yaitu :<sup>36</sup>

- 1) Efektivitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mencapai kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien, sebaiknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

---

<sup>35</sup> Moehariono, *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”* Cet. 2 (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), h. 98

<sup>36</sup> Fatchurozi, Hadi Sunaryo, Budi Wahono : *“Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan”* : *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.*

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai kontribusi perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, sedangkan disiplin karyawan adalah yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian dengan organisasi dimana dia bekerja saat ini.

4) Inisiatif

Inisiatif adalah daya pikir dan kreativitas dalam membantu ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

#### **d. Penilaian Kinerja**

Adapun ukuran penilaian kinerja yang dapat dilakukan untuk menilai kinerja secara kuantitatif.<sup>37</sup>

1) Ukuran kinerja unggul adalah ukuran kinerja yang menggunakan atau ukuran penilaian. Dengan digunakannya hanya satu ukuran kinerja karyawan dan manajemen akan cenderung untuk memusatkan usahanya pada kinerja tersebut, sehingga manajemen tidak mengabaikan kriteria yang lainnya. Hal tersebut sangat penting digunakan untuk menentukan sukses tidaknya perusahaan atau bagian tertentu.

2) Ukuran kinerja beragam adalah ukuran kinerja yang menggunakan berbagai macam ukuran untuk menilai kinerja. Ukuran kinerja beragam merupakan cara untuk mengatasi

---

<sup>37</sup> Mulyadi, Akuntansi Manajemen : “Konsep Manfaat Dan Rekayasa, Edisi 8, (Yogyakarta : STIE YKPN, 1997), hal 78

kelemahan kriteria tunggal. Berbagai aspek kinerja manajer dicari ukuran kriterianya, sehingga manajer diukur kinerjanya dengan berbagai kriteria.

- 3) Dengan adanya kesadaran, beberapa kriteria menjadi lebih penting bagi perusahaan secara keseluruhan dibandingkan dengan tujuan lain. Perusahaan melakukan pembobotan terhadap ukuran kinerjanya, seperti manajer pemasaran diukur kinerjanya dengan menggunakan dua unsur yaitu profitabilitas dan pangsa pasar dengan pembobotan masing-masing 5 dan 4. Dengan cara tersebut, manajer pemasaran mengerti yang harus ditekankan agar tercapai sasaran yang dituju manajer puncak.

Menurut islam, kinerja merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut. Hal tersebut dilandasi oleh prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu.<sup>38</sup>

Allah SWT berfirman dalam Al Qur'an Al Jum'ah Ayat 10 Yang berbunyi :<sup>39</sup>

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ  
تَفْلِحُونَ - ١٠

Artinya : Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.

Ayat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT serta mencari hikmah dan kualitas dari hasil yang diperoleh. Ketika kedua hal tersebut menjadi landasan kerja seseorang maka akan tercipta kinerja yang baik.

---

<sup>38</sup> Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, Zikrul Hakim, Jakarta, 2006

<sup>39</sup> Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, "(Qs. Al- Jumu'ah :10)"

## B. Penelitian Yang Relevan

1. Sulistyarini telah melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Umum Pemerintah Kabupaten Tulungagung*" yang dilakukan pada tahun 2016. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan eksplanatori atau pengujian hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, locus of control dan kepuasan kerja masing-masing mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai/karyawan, sedangkan sisanya 30,30% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.<sup>40</sup>
2. Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Afani telah melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa*". Yang dilakukan pada tahun 2018. Penelitian tersebut menggunakan metode regresi dengan menggunakan linier berganda, adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling probability dimana sampel digunakan adalah wawancara, kuesioner, observasi, dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah variabel reward signifikan ( $0,020 < 0,05$ ). Variabel punishment berpengaruh terhadap kinerja hal ini dilihat dari t hitung (5,309) lebih besar dari t table (1,65) dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Variabel punishment berpengaruh positif terhadap motivasi hal ini dilihat dari t hitung (3,587) lebih besar dari t table (1,65) dengan tingkat signifikan ( $0,000 <$

---

<sup>40</sup> Sulistyarini. "Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Umum Pemerintah Kabupaten Tulungagung": *Jurnal Benefit*. Vol. 3, No.1 Juli, 2016

0,05). Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel reward dan punishment terhadap motivasi hal ini dilihat dari t hitung ( $20,6=557$ ) lebih besar dari F tabel (3,07) dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ).<sup>41</sup>

3. Yusnaena dan Salmi Hayati, telah melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang*" yang dilakukan pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh locus of control kinerja karyawan Bank Syariah KC Padang. Dengan hasil penelitian Variabel Locus Of Control baik dari internal maupun eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif ekplanatori. Metode pengambilan sampel menggunakan metode incidental. Sampling yang berjumlah 97 orang. Data yang digunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda.<sup>42</sup>
  
4. Gede Santi, Nyoman Trisna Herawati, Dan Putu Eka Dianita Marvilianti Dewi, telah melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Locus Of Control Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Teknologi, Keterlibatan Pemakai, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Singaraja*" yang dilakukan pada tahun 2017. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegadaian yang tergabung dalam CP pegadaian cabang singaraja dengan responden sebanyak 51 kemudian diolah dengan menggunakan uji regresi linear berganda yang diolah menggunakan

---

<sup>41</sup> Adhitomo Wirawan, Ismi Nur Afani. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa": *Journal Of Aplied Business Administration*. Vol. 2, No.2 September, 2018

<sup>42</sup> Yusnaena, Salmi Hayati. "Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang": *Jurnal Menara Ekonomi*. Vol. IV, No.3 Oktober, 2018

SPSS 23 For Windows. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel locus of control (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010, variabel keterlitan pemakai (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015 variabel budaya organisasi (X<sub>4</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016.<sup>43</sup>

5. Putu Panca Adi Pratiwi Indah, Putu Indah Rahmawati, Nyoman Dini Andiani Undiksha telah melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Sistem Penghargaan Atau (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday In Resort Bali”* yang dilakukan pada tahun 2019. Populasi penelitian ini adalah trainee disemua department dan sampel penelitian adalah tiga puluh orang trainee dari semua deskriptif kuantitatif yang di dapatkan dengan kuesioner skala likert diolah menggunakan sistem spss kemudian hasil yang di dapatkan dari mengolah data akan di deskripsikan dengan sistematis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan sistem penghargaan (reward) terhadap kinerja trainee. hal ini dapat dilihat dimana trainee yang diberikan apresiasi atau reward menunjukkan kinerja yang lebih baik dari pada trainee yang tidak diberikan penghargaan (reward).<sup>44</sup>
6. Natasya Michelle Putri Kentjana, Piter Nainggolan telah melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia TBK.)* yang

---

<sup>43</sup> Gede Santi, Nyoman Trisna Herawati, Putu Eka Dianita Marvilianti Dewi. “Pengaruh Locus Of Control, Sistem Informasi Akuntansnis Berbasis Teknologi, Keterlibatan Pemakai, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja”: *Jurnal SI Ak. Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 8, No.2, 2017.

<sup>44</sup> Putu Panca Adi Pratiwi Indah, Putu Indah Rahmawati, Nyoman Dini Andiani. “Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday In Resort Baruna Bali”: *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*. Vol. 2, No.1 April, 2019

dilakukan pada tahun 2018. Populasi penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan tetap PT. Bank Central Asia (BCA) dan sampel penelitian adalah lima puluh orang yang dikumpulkan dengan teknik *proportional sampling Software yang digunakan untuk menganalisis data adalah WarpPLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu reward tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi.<sup>45</sup>

7. Liviani C. Tahupiah, Christoffel Kojo, Jacky S. B., Telah melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Reward Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan Di PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO*”, yang dilakukan pada tahun 2019 Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado yang berjumlah 85 orang karyawan tetap. Sampel yang digunakan pada penelitian adalah seluruh jumlah dari populasi, dengan kriteria pengambilan sampel adalah hanya karyawan tetap yang berada di posisi bottom employee, tidak menjabat sebagai pimpinan dari perusahaan, dan bersedia untuk mengisi kuisioner yang berjumlah 85 Orang Responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward tidak secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Punishment tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, Reward dan Punishment secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. PLN (Persero) Area Manado agar lebih meningkatkan pemberian reward kepada karyawan sehingga karyawan dapat lebih produktif

---

<sup>45</sup> Natasya Michelle Putri Kentjana, Piter Nainggolan, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia TBK.)”. *Journal National Conference Of Creative Industry: Sustainable Tourism For Economic Development*. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/ncci/article/download/1310/1120>. diakses 5 Oktober 2021.



untuk bekerja, dan agar lebih meningkatkan punishment yang diterapkan dalam perusahaan.<sup>46</sup>

8. Muhammad Ali K, Roslina Alam, Junaidin Zakaria, Telah melakukan penelitian dengan berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kab. Majene” yang dilakukan pada tahun 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PDAM Kabupaten Majene, dan Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang dengan teknik total sampling. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan reward berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel seleksi dan punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>47</sup>

Berdasarkan penelitian yang relevan diatas dilihat adanya perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, yaitu dari segi variabel yang penulis gunakan adalah pengaruh locus of control dan reward terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan, kemudian metode pengambilan yaitu teknik non probability yaitu sampel jenuh atau disebut dengan total sampling sebanyak 31 orang, serta kesamaan dalam teknik uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas data dan uji multikolonieritas, uji Heterokedastisitas, dan uji linearitas, kemudian uji hipotesis yang digunakan adalah uji parsial (Uji t) dan uji Simultan (Uji

---

<sup>46</sup> Liviani C. Tahupiah, Christoffel Kojo, Jacky S. B., “Pengaruh Reward Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan Di PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO”.*Jurnal EMBA*, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/25412/25070> diakses 5 Oktober 2021

<sup>47</sup> Muhammad Ali K, Roslina Alam, Junaidin Zakaria, “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kab. Majene”: *Jurnal Ilmu Ekonomi. Vol. 2. No. 4 2019: Oktober*

F) serta terdapat kesamaan dalam teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan metode studi pustaka serta kuesioner (daftar pertanyaan).

### **C. Kerangka Berfikir**

Sebagai bentuk landasan berfikir dalam melakukan sebuah penelitian ini diperlukan adanya penentuan sudut pandang yang dianggap penting untuk diteliti dan kemudian digambarkan menjadi sebuah kerangka berpikir, sehingga memudahkan proses penelitian berlangsung.

#### **1. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan**

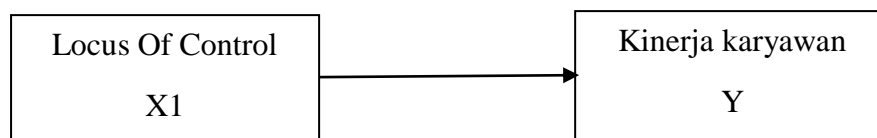
Locus of control berkaitan dengan sejauh mana seseorang merasa yakin bahwa tindakannya mempengaruhi imbalan yang akan diterima. Locus of control ini terdiri dari 2, yaitu internal dan eksternal. Seorang karyawan yang memiliki locus of control internal ialah dimana individu tersebut percaya bahwa dialah yang mengendalikan apa yang terjadi pada dirinya. Sedangkan locus of control eksternal adalah individu yang meyakini bahwa apa yang terjadi pada dirinya ditentukan oleh faktor diluar dirinya, sehingga dia menganggap bahwa ketika meraih kesuksesan individu ini menganggap bahwa kesuksesan tersebut berasal dari adanya keberuntungan atau nasib semata sementara individu internal menganggap bahwa keberhasilan yang diperoleh merupakan usaha keras yang dilakukannya. Hal tersebut ketika dikaitkan dengan kinerja karyawan di sebuah perusahaan, maka individu yang memiliki locus of control internal di perusahaan akan jauh berbuah positif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari kinerja yang baik dan karyawan akan mendapatkan upah dari kinerja mereka yang baik, sedangkan Seorang karyawan yang memiliki locus of control eksternal cenderung tidak terlalu menguntungkan perusahaan dan bagi karyawan itu sendiri. Karena locus of control eksternal cenderung memberikan usaha yang hanya sekedarnya dalam melakukan tanggung jawab yang

diberikan perusahaan, sehingga kinerja karyawan tersebut akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun karyawan dengan cenderung eksternal dapat menghasilkan kinerja yang baik ketika pekerjaan mereka bersikap rutinitas dan tidak membutuhkan banyak inovasi dalam menjalankannya.

Menurut Lefcourt “mendefinisikan *locus of control* internal adalah suatu keyakinan yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan peristiwa-peristiwa yang terjadi adalah dari individu itu sendiri. Sedangkan locus of control eksternal adalah suatu keyakinan terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi karena alasan yang tidak ada hubungannya dengan tingkah laku individu dan dengan demikian diluar usaha untuk mengontrolnya.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Abdul Karim (2013) menunjukkan bahwa penelitian memperoleh hasil pengujian dari pengaruh locus of control terhadap kinerja menunjukkan nilai t sebesar 0,000 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti locus of control memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.<sup>48</sup>

Hubungan antara locus Of Control terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 2.1**

### **Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan**

## **2. Pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan**

---

<sup>48</sup> Abdul Karim, “Analisis Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Syariah Sebagai Pemoderasi”: *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan.. Vol. No. 1. Mei 2013*

Reward sering disebut juga dengan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya sebagai bentuk imbalan atas kinerja yang dilakukan. Reward terbagi 2 yaitu, reward secara intrinsik maupun reward secara ekstrinsik. Bagi perusahaan secara umum pemberian reward kepada karyawan memiliki berbagai tujuan antara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Reward secara tidak langsung merupakan bentuk motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan, dengan adanya faktor reward maka karyawan menjadi lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga ketika ketika kinerja karyawan baik hal tersebut sangat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

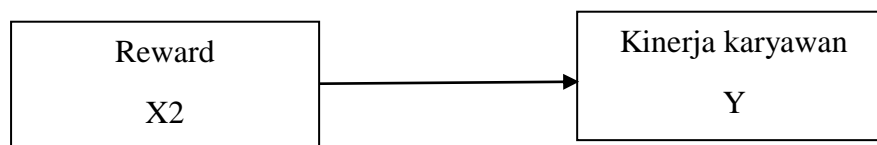
Menurut Mulyadi (2001) sistem reward dan pengakuan atas kinerja karyawan/trainee merupakan sarana untuk mengarahkan perilaku trainee berperilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi. Dengan pemberian reward yang telah ditetapkan organisasi, bagaimana dukungan seseorang dalam menghadapi pekerjaan akan melihat bagaimana dampak pemberian reward kepada seseorang sesuai dengan yang ditetapkan organisasi, dan bagaimana dampak pemberian reward yang telah ditetapkan organisasi, memperkuat atau memperlemah hubungannya dengan kinerja.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Putu Panca Adi Pratiwi indah, Putu Indah Rahmawati, Nyoman Dini Andiani (2019) menunjukkan bahwa hasil penelitian ini memperoleh pengaruh yang signifikan sistem penghargaan (Reward) terhadap kinerja karyawan/trainee, jadi dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian reward kepada karyawan/trainee memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan/trainee tersebut.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Putu Panca Adi Pratiwi indah, Putu Indah Rahmawati, Nyoman Dini Andiani, "Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday In Resort Baruna Bali": *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*. Vol. 2. No. 1 April 2019

Hubungan antara locus Of Control terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 2.2**

### **Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

### **3. Pengaruh Locus Of Control Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Locus of control dan reward secara bersama-sama keterkaitan yang penting bagi peningkatan kinerja karyawan untuk lebih mudah mencapai tujuannya

Menurut Patricia sebagaimana dikutip oleh Duffy & Atwarer mengemukakan locus of control adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya. Sementara reward merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan Efendy(2017).

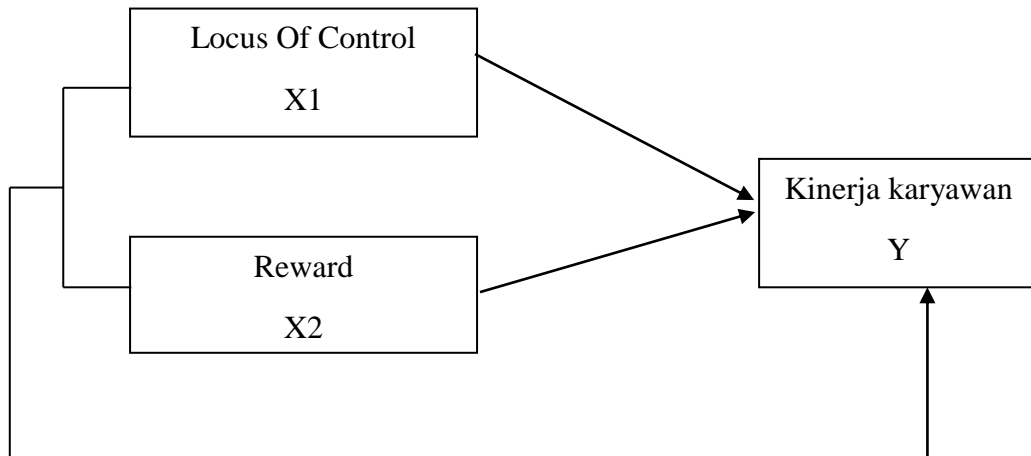
Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ayu Ratih Radityastuti, Ida Bagus Putra Astika, Made Gede Wirakusuma (2017) mengenai locus of control<sup>50</sup> dan Rizki Ayu Pramesti, Sofia A.P Sambul, Wahelmina Rumawas (2019) mengenai reward<sup>51</sup>, yang menyimpulkan bahwa locus of control dan reward

---

<sup>50</sup> Anak Agung Ayu Ratih Radityastuti, Ida Bagus Putra Astika, Made Gede Wirakusuma, "Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Analisis Kredit Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi": *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.

<sup>51</sup> Rizki Ayu Pramesti, Sofia A.P Sambul, Wahelmina Rumawas, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading": *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 9. No. 1 2019*

tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.3**  
**Kerangka Berfikir**

#### **D. Hipotesis**

Secara konseptual hipotesis merupakan suatu hubungan logis antara dua atau lebih variabel dalam bentuk persyaratan, yang selanjutnya akan diuji, sehingga pada gilirannya akan didapatkan solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.<sup>52</sup>

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

1. *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan.
2. *Reward* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan.
3. *Locus of control* dan *Reward* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan.

---

<sup>52</sup> Mustafa Edwin Nasution, Hardius Usman, *Proses Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2006).

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi tertentu

Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur rasional dan sistematis. Metode ini juga sebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.<sup>53</sup>

## **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah Bank Sumut KC Syariah Medan Jl. Brigjen Katamso. Lokasi tersebut ditentukan atas dasar pertimbangan peneliti secara matang. Kemudahan dalam menentukan responden dan dukungan penuh dari pihak Bank Sumut KC Syariah Medan sangat diharapkan oleh peneliti.

### **2. Waktu Penelitian**

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah bulan 02 juli 2021 sampai dengan 05 agustus 2021. Untuk lebih jelas sebagai berikut :

---

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Bandung : Alfabeta, 2010)



**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Jadwal Penelitian	Bulan					
		Mar	Apr	Jun	Jul	August	Sept
1	Pengajuan Judul						
2	Survey Awal Dan Penentuan Lokasi Penelitian						
3	Penyusunan Proposal						
4	Bimbingan Proposal						
5.	Seminar Proposal						
6	Pelaksanaan Penelitian						
7	Pengolahan Data, Analisis, Penyusunan Skripsi						
8	Sidang Meja Hijau						

**C. Populasi, Teknik Penarikan Sampel, dan Sampel**

**1. Populasi**

Menurut sugiyono mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan yang berjumlah 31 orang.

## **2. Teknik Penarikan Sampel**

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability yaitu sampel jenuh atau disebut dengan total sampling. Menurut Sugiono sampel jenuh yaitu teknik penarikan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini merupakan semua karyawan yang berada di Bank Sumut KC Syariah Medan.

## **3. Sampel**

Sugiyono (2015, hal 118) juga mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk mempelajari semua, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka sampel yang digunakan hanya sebanyak 31 orang karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan.

## **D. Variabel Penelitian**

Pada dasarnya, variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>54</sup>

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel independen dan variabel dependen.

---

<sup>54</sup> *Ibid.*, h. 38

1) Variabel independen

Variabel independen ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).<sup>55</sup> Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Locus Of Control (X1) Dan Reward (X2).

2) Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>56</sup> Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

## E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Dari penelitian ini diambil definisi operasionalnya adalah sebagai berikut.

### 1. *Locus Of Control*

Dufty at all dalam patricia mengatakan, bahwa *locus of control* adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu. Keyakinan tersebut digunakan dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya. Locus of control memiliki dua factor, yaitu faktor internal dan factor eksternal. Menurut Rotter dalam Nur dan Rini mengatakan, bahwa orang yang memiliki perilaku locus of control internal merasa yakin, apabila dirinya memiliki kemampuan untuk mengendalikan dirinya sebagai penguat. Sedangkan orang yang memiliki locus of control eksternal

---

<sup>55</sup> *Ibid.*, h. 39.

<sup>56</sup> *Ibid.*, h. 39.

memandang peristiwa yang terjadi baik maupun buruk disebabkan oleh faktor kesempatan, keberuntungan atau nasib.<sup>57</sup>

## 2. *Reward*

*Reward* adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi yang dilakukan, baik yang berbentuk finansial maupun yang non finansial.

## 3. Kinerja

Menurut Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Ada banyak definisi tentang manajemen kinerja yang dikemukakan oleh para ahli terutama mereka yang memiliki keahlian dalam bidangnya. Adapun pengertian dari manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representative dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal. Dalam hal ini Michael Armstrong mengatakan tujuan menyeluruh manajemen kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya dimana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri.

<sup>58</sup>

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan teknik untuk memperoleh informasi yang digunakan sebagai bahan penelitian. Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah.

---

<sup>57</sup> Amali Mutamimah, Skripsi : *Pengaruh Locus Of Control, Terhadap Kinerja Pegawai* (Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel), h. 16.

<sup>58</sup> Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), h. 137-138.

### 1. Studi Pustaka

Metode pencarian informasi dari buku-buku dan sumber-sumber lain yang relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.<sup>59</sup>

### 2. Kuesioner (daftar pertanyaan)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2015, hal, 1999) Kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada seluruh karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist. Dimana setiap Pertanyaan diberikan 5 opsi, yaitu :<sup>60</sup>

**Tabel 3.2**

**Skala Pengukuran Model Skala Likert**

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

## G. Instrumen Penelitian

Instrumen menurut sugiono adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrument pada

---

<sup>59</sup> Faulina Arlianis, Skripsi : *Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Salatiga : Institut Agama Islam Negeri), h. 27.

<sup>60</sup> Anggie Mutia, Skripsi : *Analisis Kelelahan Kerja Pada Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Umsu* (Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara), h. 32.

penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Kuesioner berisi daftar pertanyaan dan responden diminta memilih salah satu jawaban yang tersedia.

Angket yang digunakan dalam penelitian Ini diambil dengan mengadopsi dari penelitian sebelumnya. Keberhasilan penelitian banyak ditentukan oleh instrument (masalah) dan menguji hipotesis diperoleh melalui instrumen.<sup>61</sup> Berikut ini merupakan indikator instrument penelitian.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Variabel**

No	Variabel	Indikator
1	Locus Of Control (X.1)	a. Pencapaian Hasil b. Keberuntungan c. Kesuksesan d. Kepribadian Yang Bertanggung Jawab e. Antisipasi Masalah
2	Reward (X.2)	a. Gaji b. Penghargaan c. Pujian d. Cuti e. Tunjangan
3	Kinerja (Y)	1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Ketepatan Waktu

---

<sup>61</sup> Faulina Arlianis, Skripsi : *Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Motivasi erhadap Kinerja Karyawan* (Salatiga : Institut Agama Islam Negeri), h. 33.

Dan untuk menentukan nilai jawaban dari masing-masing angket digunakan modifikasi skala likert. Menurut Sugiyono (2016;135) bentuk skala likert dengan kategori penilaian sebagai berikut :<sup>62</sup>

1. Sangat Setuju
2. Setuju
3. Ragu-Ragu
4. Tidak Setuju
5. Sangat Tidak Setuju

Teknik pengujian instrument yang digunakan dalam penelitian adalah :

1) Uji Validitas

Pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pernyataan atau pertanyaan yang ada dalam sebuah angket. Apakah isi dari butir-butir tersebut sudah valid atautkah tidak valid. Uji validitas bisa dihitung dengan menggunakan korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi '*product moment*' uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan r tabel dengan r hitung. Jika nilai r hitung  $>$  r tabel maka dinyatakan valid. Pengujian dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% (ukuran standar yang sering digunakan), untuk nilai degree of freedom (df) = n-2. Hal ini dengan kriteria pengujian, sebagai berikut :

- a. Jika r hitung  $>$  r tabel yang (uji 1 sisi dengan signifikansi 0,05), maka item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung  $<$  r tabel yang (uji 1 sisi dengan signifikansi 0,05), maka item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Nanang Suwito, Skripsi : *Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kompetensi Interpersonal* Mahasiswa Pendidikan Akuntansi FKIP ( Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara), h. 27.

<sup>63</sup> Shella Maranda PH, Skripsi : "*Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan*" (Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel ), h. 42.



## 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Pengukuran yang tidak memiliki reliabilitas tidak dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel. Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan internal. Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan secara internal yaitu berupa mencoba instrument sekali saja. Kemudian di uji reliabilitas dengan rumus Cronbach Alpha digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang tidak mempunyai pilihan ‘benar atau salah’ maupun ‘ya’ atau ‘tidak’. Dengan ketentuan uji reliabilitas.

- a) Jika koefisien Alpha  $> 0,6$  maka butir pertanyaan dinyatakan reliable
- b) Jika koefisien Alpha  $< 0,6$  maka butir pertanyaan dinyatakan tidak reliable.<sup>64</sup>

## H. Teknik Analisis Data

Data yang dihasilkan dari survey dengan menggunakan kuesioner merupakan statistik. Oleh karena itu, analisis yang dilakukan mengikuti kaidah-kaidah statistika. Adapun analisis data yang digunakan yaitu analisis data deskriptif, secara konseptual analisis deskriptif merupakan metode untuk menggambarkan data yang dikumpulkan secara sederhana. Penyajiannya dapat berbentuk table, atau grafik, termasuk juga perhitungan rata-rata, standar deviasi, dan sebagainya.

Adapun uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya

---

<sup>64</sup> Amali Mutamimah, Skripsi : *Pengaruh Locus Of Control, Terhadap Kinerja Pegawai* (Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel), h. 53.

mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal grafik.<sup>65</sup> Uji yang dipilih dalam penelitian ini adalah one sample Kolmogrov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadikorelasi yang tinggi antara variabel bebas. Uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai ViF (Variance Infaltion Factor) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolonieritas Sulisyanto (2011)

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan lain. Maka disebut heterokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data cross section mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas, jika scatter plot membentuk polatorrent (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya suliyanto(2011).

---

<sup>65</sup> Shella Maranda PH, Skripsi : “*Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan*” (Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel ), h. 49.

#### d. Uji linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan bersifat linear (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Uji linieritas dilakukan dengan dua cara curve estimation dan deviation from linearity.

Pedoman penggunaan curve estimation, jika nilai sig  $f < 0,05$ , maka variabel X memiliki hubungan linear dengan Y. sebaliknya jika sig  $> f$ , maka variabel X tidak memiliki hubungan linear dengan Y.

Cara yang kedua dengan melihat nilai signifikansi f pada deviation from linearity. Jika sig atau signifikansi pada deviation from linearity  $> 0,05$ , maka hubungan antar variabel adalah linear. Sebaliknya sig atau signifikansi pada deviation from linearity  $< 0,05$ , maka hubungan antar variabel tidak linear.<sup>66</sup>

## 2. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi adalah analisis yang digunakan untuk keperluan penelitian untuk membuat suatu persamaan yang diharapkan dapat membantu dalam mengetahui hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.<sup>67</sup> Berikut merupakan rumus untuk melihat analisis regresi linear berganda :<sup>68</sup>

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Locus Of Control

---

<sup>66</sup> *Ibid.* h..50.

<sup>67</sup> F.Yudiatmaja, :*“Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS”*, (Jakarta :Gramedia, 2013), h. 1.

<sup>68</sup> Sugiyono, :*“Metode Penelitian Bisnis”*, (Bandung : alfabeta, 2012), h. 277.

- $X_2$  = Reward  
a = Konstanta  
 $b_1$  dan  $b_2$  = Koefisien regresi variabel bebas  
e = eror

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen ( $X_1$ ) Locus Of Control ( $X_2$ ) Reward dan Variabel (Y) Kinerja Karyawan secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi variabel dependen. Muchlis (2015).

Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$  maka terdapat pengaruh secara parsial antara locus of control dan reward terhadap kinerja karyawan.
- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > \alpha$  maka tidak terdapat pengaruh secara parsial antar locus of control dan reward terhadap kinerja karyawan.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu pada penelitian ini ( $X_1$ ) locus of control, ( $X_2$ ) reward yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) kinerja karyawan. Muchlis (2015).

Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05, dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut.

- 1) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$  maka terdapat pengaruh secara simultan antara locus of control dan reward terhadap kinerja karyawan.
- 2) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > \alpha$  maka tidak terdapat pengaruh secara simultan antara locus of control dan reward terhadap kinerja karyawan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Institusi**

##### **1. Sejarah Singkat Bank SUMUT Syariah**

###### **a. Bank SUMUT Syariah**

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara didirikan pada tanggal 4 November 1961 dengan dasar hukum berdasarkan Akta Notaris Rusli No. 22 dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT) dengan Peraturan sebutan BPDSU. Pada tahun 1962, berdasarkan UU No. 13 Tahun 1962 tentang ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah dan sesuai dengan Peraturan Daerah Tingkat I Sumatera Utara dan Pemerintah Daerah Tingkat II Se-Sumatera Utara. Sejalan dengan Program Rekapitalisasi, bentuk hukum BPDSU tersebut harus diubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) agar saham Pemerintah Pusat dapat masuk untuk pengembangan dan dikemudian hari saham pihak ketiga kemungkinan dapat masuk atas persetujuan DPRD Tingkat I Sumatera Utara, sehingga berdasarkan hal tersebut maka pada tahun 1999, bentuk hukum BPDSU diubah kembali menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT BANK SUMUT atau singkat PT. Bank SUMUT yang kedudukan dan kantor pusat di Medan. JL. Imam Bonjol No. 18, yang didirikan berdasarkan akta No. 38 tanggal 16 April 1999 dibuat dihadapan Alina Hanum S.H, Notaris Di

Medan yang telah mendapat pengesahan dari Departemen Kehakiman Republik Indonesia No. C-8224HT.01.01.TH99 tanggal 05 Mei 1999.

Pada saat itu, modal dasar ditetapkan sebesar Rp. 400 Miliar. Seiring dengan pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan bank, maka pada tanggal 15 Desember 1999 melalui Akta No. 31, modal dasar ditingkatkan menjadi Rp. 500 Miliar. Sesuai dengan Akta No. 39 tanggal 10 Juni 2008 yang dibuat dihadapan H. Marwansyah Nasution S.H, Notaris di Medan berkaitan dengan Akta Penegasan. No. 05 tanggal 10 November 2008 yang telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi

Manusia Republik Indonesia sebagai mana dinyatakan dalam Surat Keputusan No. AHU-AH.01-87927. AH.01.02 tahun 2008 tanggal 20 November 2008 yang diumumkan dalam tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 10 tanggal 03 Februari 2009, maka modal dasar ditambah dari Rp. 500 Miliar menjadi Rp. 1 Triliun. Anggaran Dasar terakhir Bank SUMUT, sesuai dengan Akta No. 12 tanggal 18 Mei 2011 dari Notaris Afrizal Arsad Hakim S.H, mengenai pernyataan keputusan rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara. Perubahan Anggaran Dasar ini telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Surat Keputusan No. AHU-33566.AHU.01.02 tahun 2011 tanggal 05 juli 2011, dimana modal dasar mengalami perubahan dari Rp. 1 Triliun menjadi Rp. 2 Triliun.

#### **b. Logo Perusahaan**



**Gambar 4.1 Logo Bank Sumut Syariah**

Sumber : [www.banksumut.com](http://www.banksumut.com)

Bentuk logo menggambarkan dua elemen yaitu dalam bentuk “U” menggambarkan dua elemen yaitu dalam bentuk “U” yang sangat bersinergi membentuk huruf “S” merupakan kata awal dari “SUMUT”. Sebuah gambaran bentuk kerjasama yang erat antara PT. Bank Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara, sebagaimana yang tertera pada visi dari Bank Sumut. Warna orange yang ada pada logo Bank Sumut sebagai simbol suatu hasrat untuk terus maju yang dilakukan energik yang dipadu dengan warna

biru yang sportif dan professional, sebagaimana yang terungkap dalam misi Bank Sumut.

Warna putih dalam logo Bank Sumut mengungkapkan ketulusan hati dalam melayani nasabah, sebagaimana yang ada dalam motto atau statement budaya Bank Sumut. Jenis huruf “palatino Linortype bold” sederhana dan mudah dibaca. Penulisan Bank dengan huruf kecil dan Sumut dengan huruf capital guna lebih mengedepankan Sumatera Utara, sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara. Tagline atau moto Bank SUMUT adalah “Memberikan Pelayanan TERBAIK” merupakan akronim dari Terpercaya, Enerjik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas tinggi, dan Komitmen.

### **c. Visi dan Misi Perusahaan**

#### **1) Visi PT. Bank SUMUT Syariah**

Menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Secara umum visi Bank SUMUT Syariah adalah :

- a) Menjadi Bank andalan bagi membantu dan mendorong perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat dengan cara mengelola dana pemerintahan dan masyarakat secara professional yang didarkan pada prinsip-prinsip compliance.
- b) Meningkatkan keunggulan Bank SUMUT dengan memberikan layanan lebih luas berdasarkan prinsip-prinsip syariah sehingga mendorong partisipasi masyarakat secara luas dalam membangun daerah guna mewujudkan masyarakat sejahtera.



## 2) Misi PT. Bank SUMUT Syariah

Mengelola Dana Pemerintah dan masyarakat secara professional yang didasarkan pada prinsip-prinsip compliance. Secara umum misi Bank SUMUT Syariah adalah :

- a) Memperluas jangkauan target pasar Bank SUMUT, khususnya umat islam sehingga mendorong partisipasi masyarakat yang lebih besar dalam kegiatan ekonomi.
- b) Meningkatkan kualitas layanan produk dan jasa perbankan sehingga memperkuat daya saing Bank Sumut Syariah.
- c) Meningkatkan sumber pendapatan dalam rangka memperkuat tingkat kesehatan Bank Sumut Syariah dan viabilitas di masa depan.
- d) Meningkatkan posisi Bank Sumut Syariah melalui prinsip-prinsip layanan perbankan syariah yang aman, adil, dan saling menguntungkan serta dikelola secara professional.

### **d. Produk-produk Bank SUMUT Syariah**

Adapun produk-produk Bank Sumut Syariah adalah sebagai berikut :

#### 1) Tabungan Marwah (Martabe Wadiah)

Tabungan Marwah adalah tabungan yang dikelola berdasarkan prinsip wadiah Yad-Dhamanah yaitu merupakan titipan murni yang dapat diambil kapan saja berdasarkan kesepakatan tertentu yang telah disepakati. Produk ini diperuntukkan bagi nasabah baik perorangan atau lembaga yang ingin dananya tersimpan dengan aman melalui proses yang mudah.

#### 2) Tabungan Marhamah (Martabe Mudharabah)

Tabungan Marhamah merupakan produk tabungan yang di dalam pengelolanya menggunakan prinsip mudharabah mutlaqah yaitu jenis investasi yang dilakukan oleh nasabah sebagai pemilik

dana, dan bank sebagai pihak yang bebas tanpa pembatasan dari pihak yang menyalurkan dana nasabah tersebut dalam bentuk pembiayaan kepada usaha-usaha yang menguntungkan serta tidak bertentangan dengan prinsip syariah islam. Atas keuntungan yang didapatkan dari penyalur dana bank memberikan bagi hasil sesuai nisbah yang telah disepakati.

### 3) Tabungan Makbul

Tabungan Makbul adalah produk tabungan khusus PT. Bank Sumut Syariah yang disediakan bagi nasabah yang ingin menunaikan haji yang terkoneksi secara online melalui SISKOHAT (Sistem Komputer Haji Terpadu).

### 4) Simpanan Giro Wadiah

Simpanan giro wadiah merupakan produk penyimpanan dana yang menggunakan prinsip Wadiah Yad-Dhamanah (titipan murni). Pada produk ini nasabah menitipkan dana dan bank akan mengembalikan dana secara utuh apabila sewaktu-waktu nasabah membutuhkannya. Adapun beberapa keuntungan dalam menggunakan produk ini adalah dapat ditarik kapan saja dengan menggunakan Cek dan Bilyet Giro, diberi bonus yang jumlahnya tidak diperjanjikan serta dijamin keamanannya.

### 5) Deposito Ib Ibadah

Deposito Ib Ibadah merupakan produk yang sistem pengelolaannya berdasarkan prinsip Mudharabah Mutlaqah. Prinsip sistemnya sama dengan Marhamah tetapi dana yang disimpan oleh nasabah hanya dapat ditarik berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan dengan bagi hasil yang telah disepakati bersama.

**e. Pembiayaan Bank SUMUT Syariah**

Adapun pembiayaan-pembiayaan bank sumut syariah adalah sebagai berikut :

- 1) Pembiayaan iB Produktif dengan sistem Murabahah (jual beli), merupakan akad jual-beli atas barang dengan harga yang disepakati diawal dimana bank menyebutkan harga pembelian dan margin keuntungan bank.
- 2) Pembiayaan iB Modal Kerja dan SPK dengan sistem mudharabah dan musyarakah (bagi hasil), pembiayaan dengan sistem mudharabah adalah akad kerja sama antara bank sebagai pemilik dana (shahibul mal) dengan nasabah sebagai pengelola dana (mudharib). Sebagai pembiayaan dengan sistem musyarakah adalah penanaman dana dari pemilik dana/modal untuk mencampurkan dana/modal pada suatu usaha tertentu, dengan pembagian keuntungan berdasarkan nisbah yang telah disepakati antara nasabah dan bank, sedangkan kerugian ditanggung secara bersama pemilik dana/modal berdasarkan bagian dana/modal. Masing-masing.
- 3) Pembiayaan Gadai Emas iB Sumut adalah fasilitas pinjaman dana tanpa imbal jasa yang diberikan bank sumut syariah kepada nasabah dengan jaminan berupa emas yang berprinsip gadai syariah.
- 4) Surat Keterangan Dokumen Dana.
- 5) Surat Keterangan Bank.

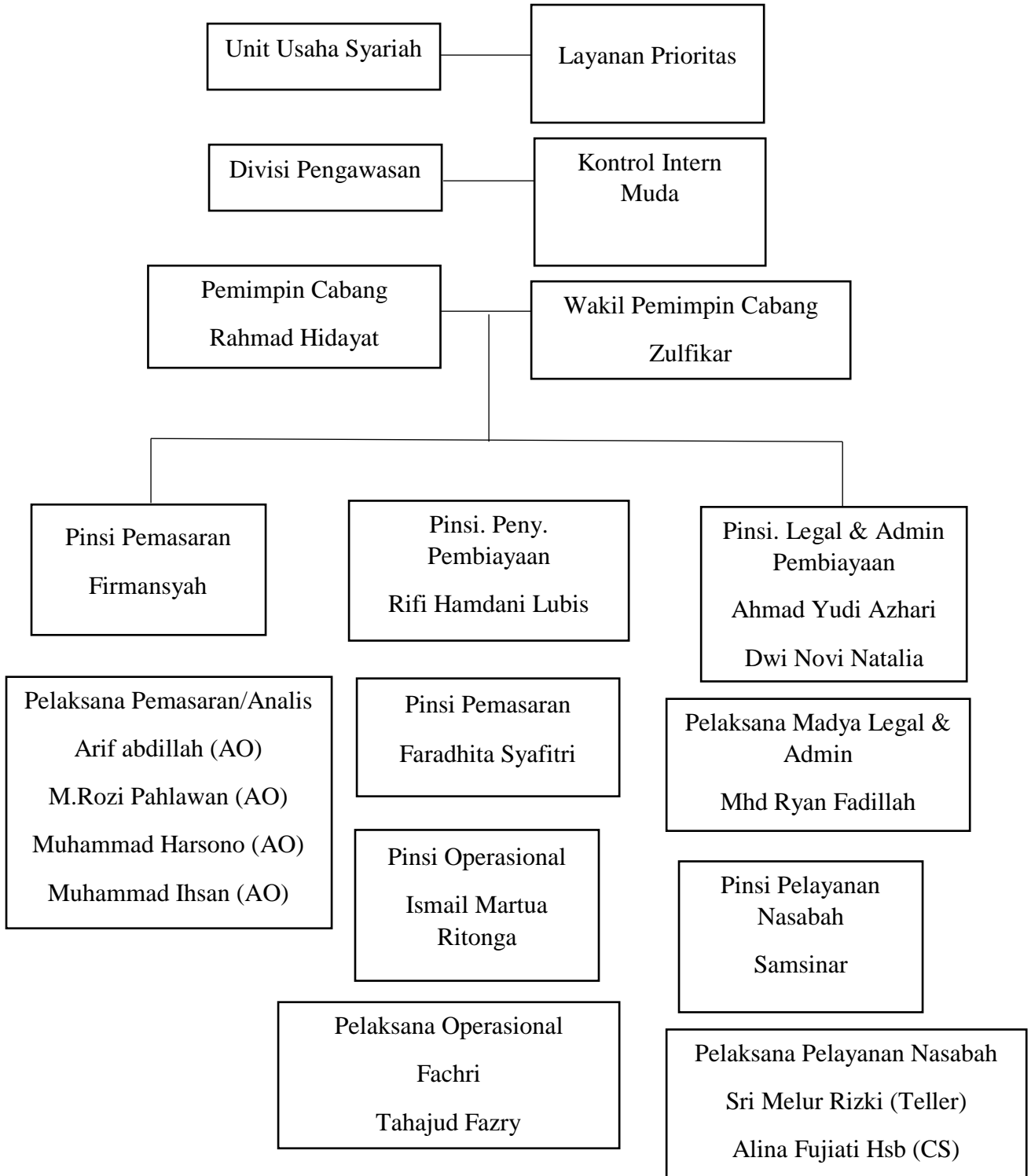
**f. Jasa-Jasa Bank SUMUT Syariah**

Adapun jasa-jasa bank sumut syariah adalah sebagai berikut:

- 1) Transfer melalui sarana BI-RTGS (Real Time Gross Settlement), yaitu suatu sistem transfer dana elektronik antar sistem BI-RTGS dalam mata uang rupiah yang penyelesaiannya dilakukan secara seketika per transaksi secara individual.
- 2) Sistem Kliring Nasional Bank Indonesia (SKNBI), yaitu pertukaran warkat atau data keuangan elektronik antar peserta kliring, baik atas nama peserta atau atas nama nasabah peserta yang hitungannya diselesaikan pada waktu tertentu.
- 3) Inkaso Dan Wadiah.

## G. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan



**Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bank Sumut Syariah Cabang Brigjen  
Katamso Medan**

Berdasarkan Gambar 4.1 diatas dapat dilihat dengan jelas hubungan dan tanggung jawab masing

a. Pimpinan Cabang

1) Tugas Pimpinan Cabang

- a) Memimpin, mengkoordinir dan mengawasi serta melakukan penilaian terhadap kinerja pejabat dan karyawan dilingkungan kantor cabang.
- b) Membina dan mengarahkan kegiatan pelayanan kepada nasabah penggunaan teknologi informasi, administrasi kredit dan pengelolaan likuiditas dan memantau serta mengendalikan kegiatan-kegiatan tersebut.
- c) Membina dan mengarahkan kegiatan menghimpun dana, menyalurkan dana kredit, pemasaran jasa-jasa bank
- d) Membina dan mengarahkan penyusunan rencana kerja tahunan jangka menengah dan jangka panjang untuk diajukan kepada direksi dan selanjutnya menyusun action plan, melakukan koordinasi atas pelaksanaan rencana kerja yang telah disetujui.
- e) Melakukan evaluasi atas performance kantor cabang dan memberikan pengarahan dalam program-program untuk melakukan performance sesuai target yang ditetapkan direksi.
- f) Menjalin dan meningkatkan hubungan dengan masyarakat terutama pemilik dana dan pengusaha-pengusaha swasta dan pemerintah, yayasan, dan lain.lain.
- g) Memimpin kegiatan kelompok pemutus kredit sesuai dengan kebutuhan yang berlaku.
- h) Membimbing, mengarahkan, dan memonitorkan upaya-upaya penyelesaian kredit non linier.
- i) Mengelola dan mengamankan kunci pintu kluis penyimpanan uang dan surat berharga jaminan kredit serta seluruh inventaris kantor.

2) Tanggung Jawab Pimpinan Cabang

- a) Seluruh operasional kantor cabang syariah dan unit kantor di bawahnya.
  - b) Menjaga kinerja kantor cabang syariah dengan mengacu pada rencana kerja anggaran tahunan dan standar rasio yang sehat.
  - c) Pencapaian program kerja kantor cabang syariah.
  - d) Terjaminnya likuiditas bank sesuai ketentuan yang berlaku.
  - e) Kelayakan dan kualitas pembiayaan yang diberikan.
  - f) Pengeluaran biaya yang terjadi dikantor cabang syariah.
  - g) Kebenaran dan ketetapan waktu laporan yang diterbitkan.
  - h) Penerapan tata kelola perusahaan lingkungan kantor cabang syariah dan unit kantor di bawahnya.
  - i) Disiplin kerja pejabat, staf dan pegawai di lingkungan kantor cabang syariah dan unit kantor di bawahnya.
  - j) Pelaksanaan transaksi dan penggunaan aplikasi OLIB'S
  - k) Kerahasiaan dan keselamatan dokumen, arsip serta seluruh kekayaan perusahaan yang berada dilingkungan kantor cabang syariah.
- b. Wakil Pimpinan Cabang
- 1) Tugas Wakil Pimpinan Cabang
    - a) Memberikan saran dan pertimbangan kepada pimpinan cabang.
    - b) Mensupervisi unit kerja dikantor cabang yang di bawahnya.
    - c) Membantu memimpin cabang dalam membina dan mengawasi seluruh pekerjaan staf dan karyawan di lingkungan kantor cabang.
    - d) Membantu pimpinan cabang dalam mengevaluasi dan meningkatkan performance kantor cabang.
    - e) Melakukan upaya peningkatan pelayanan kepada nasabah.
    - f) Mengkoordinir penyesuaian usulan kerja dari unit kerja yang di bawahnya.
    - g) Sebagai salah satu anggota/ketua komite pemutusan kredit kantor cabang sesuai dengan batasan kewenangan.

- h) Mengkoordinir dan memeriksa pembuatan laporan-laporan, analisis serta memberikan saran antisipasi untuk tindak lanjutnya.
- i) Melakukan pembinaan, pengawasan, dan pengaturan seluruh kegiatan operasional kantor cabang termasuk kantor kas.
- j) Mengatur kebutuhan likuiditas kantor cabang setiap harinya.
- k) Membantu pimpinan cabang dalam menjalani dan meningkatkan hubungan dengan mengawasi masyarakat terutama pemilik dana.  
Pengawasan penggunaan seluruh harta benda yang berada di lingkungan kantor cabang.
- l) Memeriksa, meneliti bilyet deposito/sertifikat deposito serta surat berharga sesuai ketentuan yang berlaku.
- m) Memeriksa kebenaran lampiran neraca dan saldo rekening.

## 2) Tanggung Jawab Wakil Pimpinan Cabang

- a) Tanggung jawab atas seluruh tugasnya kepada pemimpin cabang.
- b) Bertanggung jawab atas kelancaran dan kebenaran pelaksanaan seluruh operasional unit kerja yang di supervisinya.
- c) Memegang teguh rahasia jabatan dan rahasia bank.
- d) Bertanggung jawab atas keamanan, penggunaan transaksi melalui OLIB'S di lingkungan unitnya.
- e) Bertanggung jawab atas keamanan dan keselamatan dokumen, arsip serta seluruh kekayaan perusahaan berada di lingkungan kantor cabang.
- f) Bertanggung jawab atas kebenaran dan ketepatan waktu laporan-laporan dari unit dan supervisinya.

## c. Pimpinan Seksi Pemasaran



1) Tugas Pimpinan Seksi Pemasaran

- a) Mengawasi dan mengatur seluruh kegiatan operasional di seksinya.
- b) Menyusun rencana kerja anggaran tahunan serta *action program sesuai bidang tugas*.
- c) Memberikan saran-saran atau pertimbangan-pertimbangan kepada pemimpin cabang tentang langkah-langkah atau tindakan-tindakan yang perlu di bidang tugasnya.
- d) Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengaturan seluruh kegiatan operasional pelaksanaan dana kas serta analisis kredit.
- e) Memeriksa data calon debitur dan meminta konfirmasi ke bank lain atau ke kantor cabang bank sumut syariah lainnya.
- f) Melakukan transaksi/retaksasi serta melakukan pemeriksaan atas laporan transaksi/retaksasi barang agunan yang dilakukan oleh petugas transaksi.
- g) Memeriksa kembali keabsenan dan kelengkapan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permohonan kredit.
- h) Memeriksa analisa permohonan kredit yang dilakukan oleh analisa kredit.
- i) Sebagai salah satu anggota komite pemutusan kredit.
- j) Mengajukan memorandum kepada pemimpin cabang/ wakil pimpinan cabang untuk mengajukan daftar komite pemutus kredit.
- k) Meneliti.
- l) Laporan hasil pemantauan usaha debitur dan mengantisipasi tindak lanjutnya. Melakukan pemeliharaan atas *performance portofolio* yang direalisir (sandi 1 dan sandi 2).
- m) Mengatur penataan dan pengarsipan surat-surat masuk dan keluar, serta berkas/nota yang berhubungan dengan seksi pemasaran.

- n) Mempersiapkan nilai pengajuan permohonan izin memberikan kredit ke kantor pusat apabila jumlah plafond kredit melebihi wewenang pemimpin cabang setelah mendapat persetujuan komite pemutus kredit.
  - o) Membantu surat panggilan/teguran peringatan kepada debitur yang menunggak pelunasan atau pembayaran angsuran pokok dan bunga kredit dan melakukan penagihan langsung.
  - p) Melakukan analisa permohonan bank garansi baik dengan kontrak garansi maupun tunai/blokir sesuai ketentuan yang berlaku.
  - q) Melaksanakan proses pembelian wesel, sertifikat deposito, promes, dan surat berharga lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.
  - r) Melakukan peninjauan atas proyek-proyek yang dibiayai dan melakukan koordinasi terhadap pimpinan proyek/bendaharawan.
  - s) Memberikan penilaian pendapat serta menandatangani laporan analisa dan transaksi barang agunan kredit yang dibuat analisa kredit sesuai ketentuan yang berlaku.
  - t) Mempergunakan seluruh menu OLIB's yang terdapat pada fungsi Pemasaran kredit.
  - u) Menilai prestasi kerja pegawai di seksinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - v) Memberikan rekomendasi izin cuti pegawai di lingkungan seksi pemasaran untuk disampaikan kepada pemimpin cabang.
  - w) Melaksanakan wewenang lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.
- 2) Tanggung Jawab Pimpinan Seksi Pemasaran
- a) Bertanggung jawab kepada pimpinan cabang.
  - b) Memegang teguh rahasia jabatan dan rahasia bank.
  - c) Bertanggung jawab atas kelancaran penagihan pelunasan dan angsuran pokok serta bunga kredit yang telah direalisasikan.

- d) Bertanggung jawab atas kelayakan dan kualitas kredit yang diberikan.
  - e) Bertanggung jawab atas pencapaian target pemasaran kredit.
  - f) Bertanggung jawab atas biaya-biaya yang dikeluarkan untuk kepentingan seksinya dengan mengacu pada standar rasio yang sehat.
  - g) Bertanggung jawab atas keamanan, penggunaan dan transaksi melalui aplikasi OLIB's.
  - h) Bertanggung jawab atas keamanan, dan keselamatan seluruh perlengkapan inventaris dan dokumen yang berada diseksi pemasaran.
  - i) Pimpinan seksi administrasi penyelamatan pembiayaan.
- d. Pimpinan seksi penyelamatan pembiayaan
- 1) Tugas Pimpinan seksi penyelamatan pembiayaan
    - a) Mengawasi dan mengkoordinir seluruh kegiatan operasional di seksi penyelamatan kredit.
    - b) Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada pemimpin cabang tentang langkah atau tindakan yang perlu diambil di bidang tugasnya.
    - c) Membuat program kerja, anggaran tahunan dan action program dari seksi penyelamatan kredit.
    - d) Membantu pimpinan cabang dalam penyelenggaraan kegiatan yang berhubungan dengan restrukturisasi kredit.
    - e) Melakukan pemantauan terhadap kredit yang telah terstrukturisasi (dengan menyusun laporan bulanan perkembangan usaha debitur yang dibuat perincian perkembangan usaha, pelaksanaan kegiatan atau action plan dan kemungkinan pembayaran kembali) guna memastikan kesanggupan debitur untuk melakukan pembayaran kembali persyaratan dalam akad kredit yang baru.

- f) Mengevaluasi kredit bank yang telah restrukturisasi setiap triwulan dalam menghitung kembali kerugian yang telah terjadi serta melaporkan ke divisi penyelamatan kredit.
  - g) Menyusun jadwal kunjungan tim penyelamatan kredit dan mengkoordinasi penagihan tunggakan kredit.
  - h) Mengupayakan jalan keluar penyelamatan tunggakan kredit.
  - i) Membuat laporan hasil penagihan kredit non lancar dan laporan lain yang berhubungan dengan seksi penyelamatan kredit.
  - j) Membuat surat peringatan dan surat panggilan kepada debitur kredit non lancar.
  - k) Menata dan mengarsip dengan baik seluruh surat masuk dan surat keluar yang berhubungan dengan seksi penyelamatan kredit.
  - l) Melakukan evaluasi atas kredit yang menjadi non performing agar diketahui penyebab kredit menjadi performing.
  - m) Mengarsipkan surat pengajuan penagihan kredit bermasalah kepada BUPLN melalui atas izin kantor pusat.
  - n) Melaksanakan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan seksinya.
- 2) Tanggung Jawab Pimpinan Seksi Penyelamatan Kredit
- a) Tanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya kepada pimpinan cabang.
  - b) Memegang teguh rahasia jabatan dan bank.
  - c) Bertanggung jawab atas semua operasional kantor cabang yang berhubungan dengan seksi penyelamatan kredit.
  - d) Bertanggung jawab penyampaian target penarikan kredit non lancar yang ditangani seksi penyelamatan kredit.
  - e) Bertanggung jawab atas kebenaran jumlah uang hasil tagihan tunggakan kredit yang telah dilaksanakan tim penyelamatan kredit.

- f) Bertanggung jawab atas kebenaran atau ketepatan waktu pengiriman laporan yang berhubungan dengan seksi penyelamatan kredit.

e. Control Intern

1) Tugas Control Intern

- a) Memberi sarana atau pertimbangan kepada pimpinan cabang tentang langkah-langkah atau tindakan-tindakan yang perlu diambil di bidang tugasnya dengan tembusan kepada direksi c/q kepada pengawas.
- b) Membantu pimpinan cabang dalam kegiatan yang berhubungan dengan pengawasan transaksi dan administrasi.
- c) Melakukan pemeriksaan atas kebenaran transaksi dan verifikasi nota serta memeriksa perlengkapan persyaratan administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d) Memberitahukan segala kesalahan transaksi atau kekurangan persyaratan administrasi kepada kepala unit terkait untuk diperbaiki atau dilengkapi.
- e) Melaporkan segera kepada pemimpin cabang atas pertimbangan transaksi yang ditemukan untuk segera diambil tindakan yang ditemukan untuk segera diambil tindakan dengan tembusan kepada direksi c/q divisi pengawasan.
- f) Membuat hasil temuan penyimpangan kegiatan operasional kantor cabang kepada pimpinan cabang dengan tembusan kepada direksi c/q divisi pengawasan.
- g) Membuat catatan atas setiap kesalahan/penyimpangan yang terjadi, baik jenis maupun petugas/pejabat yang melakukan dan secara rutin setiap bulan dilaporkan kepada pemimpin cabang dengan tembusan kepada direksi c/q divisi pengawas.
- h) Menata dan mengarsipkan dengan baik seluruh berkas yang berhubungan dengan control intern.

- i) Melaksanakan tugas-tugas lain yang sehubungan dengan tugas unit kerjanya.
- 2) Tanggung Jawab Control Intern
- a) Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya kepada pemimpin cabang.
  - b) Memegang tugas rahasia jabatan dan rahasia bank.
  - c) Bertanggung atas semua operasional kantor cabang yang terkait dengan control intern.
  - d) Bertanggung jawab atas kebenaran dan ketepatan waktu pengiriman laporan yang terkait dengan *control intern*.
  - e) Bertanggung jawab atas keamanan dan keselamatan seluruh perlengkapan inventaris dan dokumen yang berada pada *control intern*.
  - f) Bertanggung jawab atas biaya-biaya yang dikeluarkan unit *control intern* dengan mengacu kepada standar ratio yang sehat.
- f. Pimpinan seksi operasional
- 1) Tugas Pimpinan Seksi Operasional
- a) Mengatur, membimbing, mengarahkan, dan mengawasi pegawai seksinya dalam melaksanakan tugasnya.
  - b) Memberikan saran atau pertimbangan kepada wakil pemimpin cabang tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil di bidang tugasnya.
  - c) Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengaturan seluruh kegiatan operasional pelaksanaan transfer/ inkaso / pajak, pelaksanaan kliring, pelaksanaan verifikasi, pelaksanaan investasi terikat dan laporan, pelaksanaan umum dan kepegawaian serta pelaksanaan administrasi kredit.
  - d) Mengajukan usulan rencana kerja, anggaran tahunan dan action program untuk seksi operasional.

- e) Memeriksa kebenaran, kelengkapan pencatatan dokumen transaksi pengiriman uang, pembebanan biaya, test key dan mensahkannya.
- f) Memeriksa kebenaran posting transaksi seluruh kegiatan di seksinya yang diinput ke computer sesuai ketentuan yang berlaku.
- g) Menerima, memproses dan memeriksa bukti/ advice/ informasi dengan transfer/inkaso/LLG.
- h) Memeriksa warkat-warkat yang dikliringkan dan daftar kliring.
- i) Memeriksa kebenaran bukti-bukti penerimaan dan pembayaran berkenan dengan rekening-rekening nasabah yang sehubungan dengan seksinya.
- j) Mengadministrasikan daftar warkat-warkat yang akan di kliringkan dan daftar pemindah bukuan.
- k) Memeriksa surat keterangan penolakan warkat kliring.
- l) Memeriksa dan mengawasi input data warkat-warkat kliring ke Komputer Sistem Otomasi Kliring Lokal (SOKL).
- m) Menghadiri pertemuan kliring pada saat dianggap perlu dan melaksanakan administrasi sehubungan dengan pertemuan itu.
- n) Memeriksa neraca kliring, laporan-laporan dan peralatan lainnya yang sehubungan dengan pertemuan itu.
- o) Melakukan verifikasi atas seluruh nota yang telah diinput ke Komputer pada hari yang sama sebelum bukti transaksi tersebut disampaikan ke *Control Intern* atau diarsipkan sesuai ketentuan yang berlaku.
- p) Mengawasi dan memeriksa *follow-up* surat-surat masuk dan keluar, baik dari intern maupun ekstern.
- q) Mengawasi dan mengatur tarta ruang, perawatan, dan kebersihan gedung/inventaris dan keamanan kantor.

- r) Mencetak rekap mutasi gabungan serta posisi neraca dan laba rugi harian untuk disampaikan ke unit yang memerlukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - s) Melakukan tutup hari transaksi dan mencetak rekap lampiran serta mencocokkannya dengan neraca.
  - t) Mencetak rekening giro/kredit dan seluruh data yang dibutuhkan untuk keperluan laporan, pengarsipan dan lainnya serta mendistribusikannya keseluruh unit yang memerlukan.
  - u) Mengkoordinir pembukuan perhitungan ongkos yang masih harus dibayar pada akhir tahun pembukuan.
  - v) Menyusun laporan harian, mingguan, bulanan dan tahunan untuk kepentingan intern dan ekstern.
  - w) Mengatur pengadaan dan penyediaan ATK, BBC materai dan alat-alat logistic yang diperlukan untuk operasional bank serta menata usahanya dengan baik.
  - x) Mengatur pemakaian kendaraan dinas untuk keperluan antar cabang. Mengawasi kegiatan ke luar dan masuk izin, mempersiapkan pengajian, upah, cuti, pinjaman, angsuran dan lain-lain keperluan pegawai kantor cabang.
  - y) Mengatur penjilidan nota-nota dan dokumen serta menata usahakan penyimpanan.
  - z) Menata dan mengarsipkan file-file yang berhubungan dengan biodata karyawan di lingkungan kantor cabang.
  - aa) Membuat daftar aktiva tetap dan inventaris serta mengirim laporannya ke kantor pusat.
  - bb) Melakukan administrasi kepegawaian dan mengajukan usul-usul mengenai kepegawaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - cc) Melakukan supervise atau kebenaran data yang di input ke computer sesuai yang berlaku.
- 2) Tanggung Jawab Seksi Operasional



- a) Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya kepada wakil pimpinan cabang.
  - b) Bertanggung jawab atas semua operasi kantor cabang yang berhubungan dengan seksi operasional.
  - c) Memegang rahasia jabatan dan rahasia bank.
  - d) Bertanggung jawab atas biaya yang terjadi untuk kepentingan seksi operasional.
  - e) Bertanggung jawab atas kebenaran ats ketepatan waktu transfer uang, inkaso dan laporan-laporan yan berhubungan dengan tugasnya.
  - f) Bertanggung jawab atas keamanan dan keselamatan serta kerahasiaan *test key*.
  - g) Bertanggung jawab atas keamanan, penggunaan dan transaksi melalui aplikasi OLIB's.
  - h) Bertanggung jawab ats keselamatan dokumen, arsip, serta seluruh perlengkapan inventaris yang berada di bagian seksi operasional.
- g. Pimpinan Seksi Pelayanan Nasabah
- 1. Tugas Pimpinan Seksi Pelayanan Nasabah
    - a) Mengawasi dan mengatur seluruh kegiatan operasional di seksi pelayanan nasabah.
    - b) Memberikan saran-saran atau pertimbangan-pertimbangan kepala wakil pimpiahnan cabang tentang langkah-langakah atau tindakan –tindakan yang perlu diambil di bidang tugasnya.
    - c) Memeriksa rencana kerja, anggaran tahunan dan penyusunan action program dari seksi pelayanan nasabah.
    - d) Memeriksa kebenaransurat-surat berharga yang diterbitkan.
    - e) Memeriksa kebenaran pembukuan penerimaan/penarikan setoran tabungan / deposito / sertifikat deposito / giro dan

memeriksa dengan yang tertulis pada slip / kasbon kredit / debet sesuai ketentuan yang berlaku.

- f) Meneruskan bilyet deposito / sertifikat deposito kepada atasannya untuk ditandatangani dengan melampirkan tanda pengenal diri penyimpanan, serta berkas pendukung lainnya sesuai dengan batas wewenang dan ketentuan yang berlaku.
- g) Meneliti dan memeriksa pembayaran simpanan giro dengan cek tunai, pencairan deposito / sertifikat deposito, pembayaran bunga deposito, tabungan dan transfer kemudian mensahkan apabila proses yang dilakukan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- h) Memeriksa kebenaran warkat-warkat dan nota-nota perhitungan yang berhubungan dengan transaksi melalui pemindah bukuan.
- i) Memeriksa kebenaran perhitungan penutupan kas dan perincian kas serta mencocokkan dengan jumlah uang dalam kluis.
- j) Menerbitkan Surat Keterangan Bank (SKB) dan Surat Keterangan Dukungan Dana (SKDD).
- k) Memberikan pelayanan jasa penyewaan *safe deposit box*.
- l) Melakukan supervise atas kebenaran data yang di input ke computer sesuai yang berlaku.
- m) Memberitahukan kepada wakil pimpinan cabang tentang adanya penarikan kas dalam jumlah besar.
- n) Menjaga dan memelihara agar uang yang ada di kas cukup untuk operasi sehari-hari dan memastikan uang tunai yang ada di teller dalam batas yang ditentukan.
- o) Memelihara persediaan kas pada tingkat yang efisien sehingga likuiditas tidak terganggu dan dapat mengoptimumkan rentabilitas.
- p) Sebagai salah satu penanggung jawab dan kuasa atas dana yang tersimpan di dalam kas.

- q) Memeriksa dan membubuhkan paraf persetujuan atas nota-nota, rekapitulasi transaksi teller dan jurnal yang diterbitkan seksi pelayanan nasabah.
  - r) Menyiapkan uang tunai untuk *cash supply* ke kantor cabang pembantu / kantor kas mobil setelah mendapat persetujuan wakil pimpinan cabang dan pembukuannya.
  - s) Menutup dan membuka kunci jerejak ruang kas serta menyimpan kunci lemari penyimpanan uang dan surat berharga serta mesin ATM sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - t) Mengasuransikan *cash supply* sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - u) Membuat laporan-laporan yang berhubungan dengan tugas seksi pelayanan nasabah.
  - v) Mengatur pelayanan gaji pegawai otonom dan dinas/instansi lainnya.
  - w) Memeriksa surat pertanyaan bagi rekening nasabah
2. Tanggung Jawab Pimpinan Seksi Pelayanan Nasabah
- a) Bertanggung jawab pada wakil pimpinan cabang.
  - b) Bertanggung jawab operasional kantor cabang yang berhubungan dengan tugas seksi pelayanan nasabah.
  - c) Memegang teguh rahasia jabatan dan rahasia bank.
  - d) Bertanggung jawab atas keamanan, penggunaan transaksi melalui aplikasi OLIB's
  - e) Bertanggung jawab atas keselamatan dokumen, arsip dan serta seluruh perlengkapan inventaris yang berada di seksi pelayanan nasabah.
  - f) Bertanggung jawab atas keselamatan blanko deposito, sertifikat deposito wesel, surat berharga lainnya serta kartu ATM dan Pin Miller.

## **B. Deskripsi Karakteristik Responden**

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

No	Nama	Jenis Kelamin	Tempat/ Tanggal Lahir
1	Rahmad Hidayat	Laki-Laki	Medan, 15 Juni 1978
2	Zulfikar	Laki-Laki	Sigli, 16 Juni 1977
3	Firmansyah	Laki-Laki	Deli Tua, 15 November 1983
4	Ismail Martua Ritonga	Laki-Laki	Padang Sidimpuan, 21 September 1970
5	Arif Abdillah	Laki-Laki	Sei Bejangkar, 20 Maret 1986
6	M Rozi Pahlawan	Laki-Laki	Medan, 27 Agustus 1985
7	Muhammad Harsono	Laki-Laki	Sambrejo Timur, 29 Desember 1986
8	Muhammad Ihcan	Laki-Laki	Tg. Morawa, 30 Mei 1988
9	Rifi Hamdani Lubis	Laki-Laki	Medan, 21 November 1981
10	Ahmad Yudi Azhari	Laki-Laki	Medan, 07 Oktober 1989
11	Dwi Novi Natalia	Perempuan	Medan, 25 Agustus 1991
12	Fachri	Laki-Laki	Medan, 13 Februari 1986
13	Tahajud Fazry	Laki-Laki	Medan, 02 Desember 1990
14	Alina Fujiati Hsb	Perempuan	Medan, 16 September 1987
15	Sri Melur Rizky	Perempuan	Medan, 29 Desember 1987
16	Syamsul Haq	Laki-Laki	Medan, 02 Maret 1987
17	Wahyu Riansyah Putra	Laki-Laki	Medan, 04 Juni 1987
18	Mhd Ryan Fadillah	Laki-Laki	Medan, 23 November 1996
19	Faradhita Syafitri	Perempuan	R. Prapat, 21 Februari 1996
20	Floresta Adrianti	Perempuan	Medan, 02 Agustus 1966
21	Samsinar	Perempuan	T. Gambus, 12 Juni 1983
22	Erwin	Laki-Laki	Tg. Morawa, 25 September 1970

23	Susanto	Laki-Laki	Medan, 21 Mei 1971
24	Rudi Hartono	Laki-Laki	Medan, 11 Februari 1973
25	M Syahroni	Laki-Laki	Medan, 09 April 1984
26	Nurdwiono	Laki-Laki	Klumpang, 03 November 1985
27	Hadi Siska	Laki-Laki	Binjai, 06 Mei 1988
28	Neni Puspita Sari	Perempuan	Medan, 23 Mei 1983
29	Selamat	Laki-Laki	Simalungun, 02 Juli 1981
30	Amal Suganda	Laki-Laki	Medan, 03 juli 1990
31	Zulfan	Laki-Laki	Medan, 26 Februari 1986

### C. Penyajian Data

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian menyajikan dan menganalisis data dalam bentuk penyajian data sesuai dengan hasil pengukuran. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas

#### Correlations

instrument dengan menggunakan Spss Versi 25 *for windows*, dan hasil analisis data akan dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas Locus Of Control

Tabel 4.2

#### Uji Validitas Variabel Locus Of Control (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,578**	,278	,550**	,460**	,733**
	Sig. (2-tailed)		,001	,130	,001	,009	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	,578**	1	,517**	,403*	,377*	,651**
	Sig. (2-tailed)	,001		,003	,024	,036	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	,278	,517**	1	,506**	,407*	,629*
	Sig. (2-tailed)	,130	,003		,004	,023	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	,550**	,403*	,506**	1	,626**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,001	,024	,004		,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.5	Pearson Correlation	,460**	,377*	,407*	,626**	1	,841**
	Sig. (2-tailed)	,009	,036	,023	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31
Total_X1	Pearson Correlation	,733**	,651**	,629*	,867**	,841**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Dari hasil analisis data dengan variabel X1 dapat diketahui sebagai berikut, pertama variabel X1 adalah Locus Of Control. Pada pernyataan dalam *locus of control* yang berjumlah 5 butir pernyataan diatas menunjukkan total person correlations diatas 0,367. Untuk itu hasil analisis diatas menunjukkan seluruh pernyataan berkorelasi signifikan atau dinyatakan valid. Hal ini menyatakan seluruh Item valid dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas Locus Of Control (X1)

**Tabel 4.3**



	Sig. (2-tailed)	,003	,183		,008	,147	,008	,011	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson	,498**	,276	,470**	1	,705**	,699**	,503**	,779**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,004	,133	,008		,000	,000	,004	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson	,498**	,358*	,266	,705**	1	,601**	,245	,660**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,004	,048	,147	,000		,000	,184	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.6	Pearson	,477**	,449*	,470**	,699**	,601**	1	,469**	,813**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,007	,011	,008	,000	,000		,008	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.7	Pearson	,317	,257	,449*	,503**	,245	,469**	1	,713**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,082	,163	,011	,004	,184	,008		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Total_X2	Pearson	,721**	,621**	,687**	,779**	,660**	,813**	,713**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis data dengan variabel X2 dapat diketahui sebagai berikut bahwa variabel X2 adalah Reward. Pada pernyataan dalam *Reward* yang berjumlah 7 butir pernyataan diatas menunjukkan total person correlations diatas 0,367. Untuk itu hasil analisis diatas menunjukkan seluruh pernyataan berkorelasi signifikan atau dinyatakan valid. Hal ini menyatakan seluruh Item valid. Hal ini menyatakan seluruh Item valid dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas Reliabilitas (X2)

**Tabel 4.5**



### Uji Reliabilitas Locus Of Control (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	7

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa, variabel reward (X2) memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,811 dengan 7 item pernyataan. Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ , maka dapat disimpulkan variabel reward (X2) dinyatakan Reliabel. Oleh karena itu, variabel locus of control dinyatakan reliable dan layak dijadikan bahan penelitian.

### 3. Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

#### a. Uji Validitas

**Tabel 4.6**

#### Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

##### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,786**	,636**	,609**	,886**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31
Y.2	Pearson Correlation	,786**	1	,332	,247	,605**
	Sig. (2-tailed)	,000		,068	,181	,000
	N	31	31	31	31	31
Y.3	Pearson Correlation	,636**	,332	1	,550**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000	,068		,001	,000
	N	31	31	31	31	31
Y.4	Pearson Correlation	,609**	,247	,550**	1	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,181	,001		,000
	N	31	31	31	31	31
Total_Y	Pearson Correlation	,886**	,605**	,853**	,812**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	31	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Daris hasil analisis data dengan variabel Y diatas dapat diketahui sebagai berikut, variabel Y adalah kinerja karyawan. Pada pernyataan kinerja karyawan yang berjumlah 4 butir pernyataan diatas menunjukkan total person correlations diatas 0,367. Hasil analisis menunjukkan seluruh pernyataan berkorelasi signifikan atau dinyatakan valid. Hal ini menyatakan seluruh Item valid. Hal ini menyatakan seluruh Item valid dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

#### b. Uji reliabilitas

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,765	4

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,765. Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ , maka dapat disimpulkan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan Reliabel. Oleh karena itu, variabel kinerja karyawan dinyatakan reliable dan layak dijadikan bahan penelitian.

#### D. Analisis Data

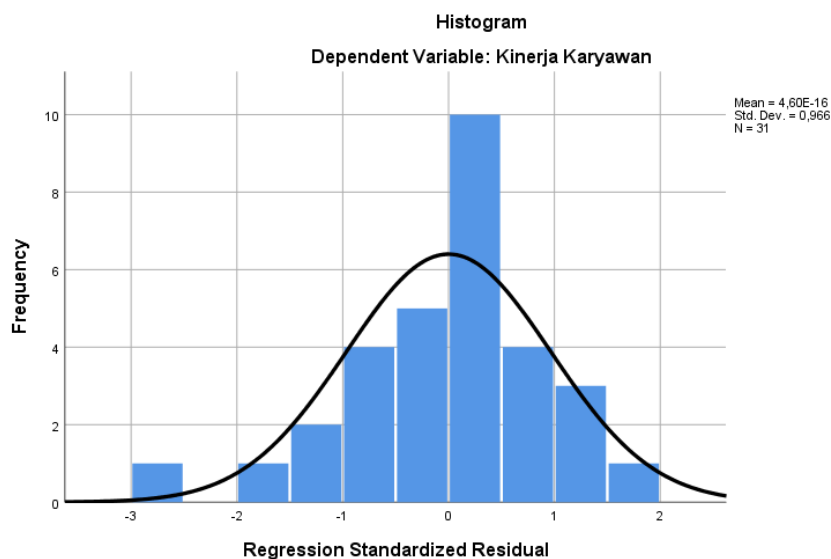
Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul. Kegiatan dalam analisis data dengan mengelompokkan data dan pengkodean data berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel responden, menyajikan data setiap variabel yang sudah diteliti, kegiatan tersebut memudahkan untuk dibaca dan diinterpretasikan. Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

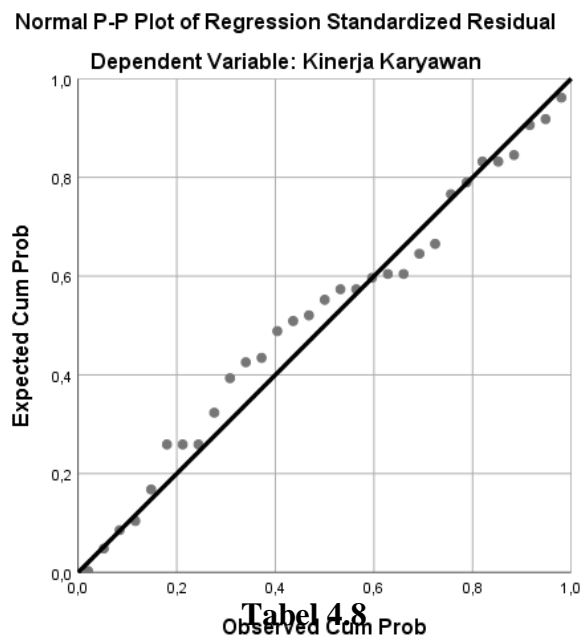
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan uji analisis Histogram, Grafik P-P Plot, dan kolmogrov smirnov. Hasil uji normalitas data dan hasil analisis yang dilakukan sebagai berikut :

**Gambar 4.3**  
**Histogram Uji Normalitas**



**Gambar 4.4**

### P-Plot Uji Normalitas



### Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Semirnov

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,50145981
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,071
	Negative	-,101
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

#### b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance inflation faktor* (VIF), apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih Kecil Dari 10 maka tidak ada multikolonieritas diantara variabel bebasnya. Hasil pengujian multikolonieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolonieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,100	2,722		3,343	,002		
	Locus Of Control	,292	,114	,454	2,566	,016	,794	1,259
	Reward	,084	,090	,166	,937	,357	,794	1,259

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

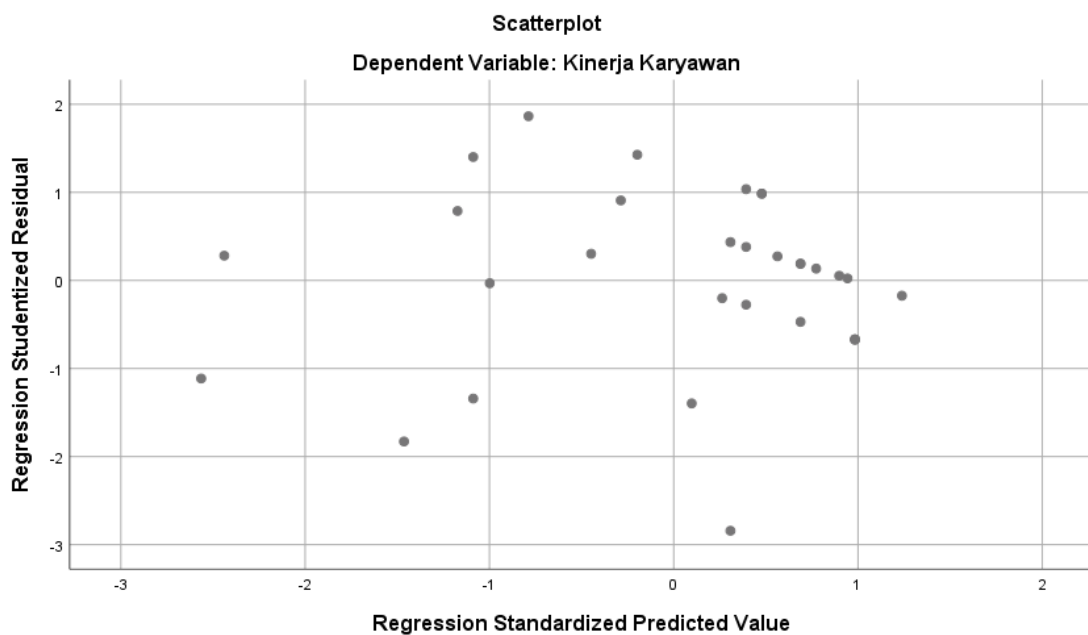
c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis grafis. Analisis grafis dilakukan dengan *scatterplot* dimana

sumbu horizontal menggambarkan nilai Predicted Standardized, sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai Residual Standardized. Suatu model dapat dilihat dari pola *Scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat heterokedastisitas jika :<sup>69</sup>

- a. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
- b. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar 0
- c. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

**Gambar 4.5**  
**Uji Heterokedastisitas**



## 2. Uji Linearitas

<sup>69</sup> Dwi Priyanto, Mandiri Belajar SPSS, (Yogyakarta : MediaKom, 2008), hal 42.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pada penelitian ini akan dilakukan uji linearitas dengan nilai signifikansi  $f$  pada deviation from linearity. Jika sig atau signifikansi pada deviation from linearity  $> 0,05$ , maka hubungan antar variabel adalah linear. Sebaliknya jika sig atau signifikansi pada deviation from linearity  $< 0,05$ , maka hubungan antar variabel tidak linear.

**Tabel 4.10**  
**Uji Linearitas Locus Of Control dan Kinerja Karyawan**

**ANOVA Table**

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Kinerja Karyawan	Between	(Combined)	55,768	10	5,577	2,707	,028
* Locus Of Control	Groups	Linearity	27,216	1	27,216	13,212	,002
		Deviation from Linearity	28,552	9	3,172	1,540	,201
Within Groups			41,200	20	2,060		
Total			96,968	30			

**Tabel 4.11**  
**Uji Linearitas Kinerja Karyawan Dan Reward**

**ANOVA Table**

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		

Kinerja Karyawan * Reward	Between Groups	(Combined)	36,551	9	4,061	1,412	,245
		Linearity	13,435	1	13,435	4,670	,042
		Deviation from Linearity	23,116	8	2,889	1,004	,462
	Within Groups	60,417	21	2,877			
	Total	96,968	30				

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang digunakan untuk keperluan penelitian untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9,100	2,722		3,343	,002
	Locus Of Control	,292	,114	,454	2,566	,016
	Reward	,084	,090	,166	,937	,357

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau



tidak terhadap variabel terikat (Y), hasil pengujian t dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.13**  
**Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9,100	2,722		3,343	,002
	Locus Of Control	,292	,114	,454	2,566	,016
	Reward	,084	,090	,166	,937	,357

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y), hasil pengujian t dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,336	2	14,668	6,073	,006 <sup>b</sup>
	Residual	67,631	28	2,415		
	Total	96,968	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Reward, Locus Of Control

## E. Interpretasi Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Berdasarkan pada grafik histogram gambar 4.3, residual data menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Begitu pula pada grafik normal P-P Plot residual penyebaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi normal. Dan berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuji normalitasnya dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov One Sample. Variabel Locus Of Control (X1), Reward (X2), dengan Kinerja (Y) pada tabel diatas dapat dilihat nilai Asymp Sig dari ketiga variabel  $0,200 > 0,05$ . Hal ini diartikan bahwa variabel berdistribusi normal karena nilainya melebihi 0,05, maka disimpulkan, bahwa data variabel locus of control, reward, dan kinerja normal.

#### b. Uji Multikolonieritas

Berdasarkan pada gambar 4.5 tampilan menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel *locus of control* 0,794, dan variabel *Reward sebesar* 0,794. Sedangkan nilai Variance inflation faktor (VIF) yaitu 1,259 untuk locus of control dan 1,259 juga untuk Reward. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multikolonieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pada gambar 4.6 tampilan pada Scatterplot terlihat, bahwa Plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Regression Standardized Residual. Oleh karena itu, berdasarkan uji heterokedastisitas menggunakan metode analisis grafis pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

#### d. Uji Linearitas

##### 1) Locus Of Control Dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuji linearitasnya dengan menggunakan Anova Table, dapat dilihat pada tabel 4.9 Variabel locus of control (X1) dengan kinerja (Y). pada bahwa nilai dari Deviation From Linearity dari variabel locus of control (X1)  $0,201 > 0,05$  hal ini diartikan, bahwa variabel locus of control (X1) dan kinerja (Y) memiliki hubungan yang linear.

##### 2) Locus Of Control Dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data berikutnya yang telah diuji linearitasnya dengan menggunakan Anova Table, dapat dilihat pada tabel 4.10. Variabel Reward (X2) dengan kinerja (Y). pada tabel tersebut bahwa nilai dari Deviation From Linearity dari variabel Reward (X2)  $0,462 > 0,05$  hal ini diartikan, bahwa variabel reward dan kinerja memiliki hubungan yang linear.

#### 2. Uji Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas didapatkan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian sebagai berikut :

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

$$Y = 9,200 + 0,292 X_1 + 0,084 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

A : Konstanta

$b_1$   $b_2$  : Koefisien Regresi

X1 : Variabel Independen (Locus Of Control)

X2 : Variabel Independen (Reward)

Dari persamaan regresi di atas maka, kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 9,200 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel locus of control, dan reward dianggap konstan maka nilai Y adalah 9,200.
- b. Nilai koefisien regresi variabel locus of control (X1) sebesar 0,292 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat locus of control naik 1 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,292.
- c. Nilai koefisien regresi variabel reward (X2) sebesar 0,084 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat reward naik 1 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,084.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

##### 1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,016 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,566 > t$  tabel 2,048, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel X1 Terhadap Y.

##### 2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,357 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,937 < t$  tabel 2,048, Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan ditemukan bahwa variabel Reward dalam penelitian ini tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumut KC Syariah Medan. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" ditolak.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini dikarenakan Bank Sumut KC Syariah Medan selalu memperhatikan pemberian reward kepada karyawan sehingga faktor reward tidaklah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan Output Tabel 4.14 di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,006 < 0,05$  dan nilai F hitung  $6,073 > F$  tabel  $3,328$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang simultan (bersama-sama) antara variabel Locus Of Control (X1) dan Variabel Reward (X2) secara simultan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Locus Of Control Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumut KC Syariah Medan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan, berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) dari variabel locus of control (X1) dan kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,016 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,566 > t$  tabel  $2,048$ , hal ini dapat disimpulkan, bahwa Hipotesis 1 diterima yang menyatakan bahwa locus Of Control berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan.

Pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan, berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) dari variabel reward (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,357 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,937 < t$  tabel 2,048 hal ini dapat disimpulkan, Hipotesis 2 ditolak yang berarti tidak reward tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan.

Pengaruh *locus of control* dan *reward* secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan, berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F) menunjukkan Locus Of Control Dan Reward memiliki pengaruh yang simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan, hal ini dapat disimpulkan, Hipotesis 3 diterima yang berarti ada pengaruh locus of control dan reward terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka beberapa saran bagi peneliti selanjutnya dan sebagai bahan masukan pada Bank Sumut KC Syariah Medan yang dapat dijabarkan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan mampu menelaah lebih banyak lagi referensi sehingga mampu memperkuat teori-teori yang sudah diuraikan sebelumnya dan dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain locus of control dan reward, sehingga hal itu akan memperoleh informasi baru bahwa ada variabel-variabel lain selain yang peneliti gunakan dalam tugas akhirnya.
2. Diharapkan dapat menambah instrument pernyataan atau pertanyaan yang ada dalam penelitian ini karena dalam penelitian ini pernyataan cukup terbatas.
3. Diharapkan menambah populasi, sehingga dapat mendekati gambaran hasil kondisi yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Rini et.al. : “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama”: *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)* Vol. 5 No.2 September 2019, h. 7.
- Arlianis, Faulina. Skripsi : *Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Salatiga : Institut Agama Islam Negeri).
- Abdul Karim, “*Analisis Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Syariah Sebagai Pemoderasi*”: *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan.. Vol. No. 1. Mei 2013*
- Anak Agung Ayu Ratih Radityastuti, Ida Bagus Putra Astika, Made Gede Wirakusuma, “*Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Analisis Kredit Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi*”: *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Amali Mutamimah, Skripsi : *Pengaruh Locus Of Control, Terhadap Kinerja Pegawai* (Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel)
- Bangun, Wilson, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”: (Penerbit Erlangga)
- Departemen Agama RI, *Al Qur’an dan Terjemahannya*, “(Qs. Ar-Ra’d :11)”
- DL, Wuryaningsih et.al. “Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan” : *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Surakarta*.
- Devi, Sara Ermila. Skripsi : “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam” (Medan: *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* ).
- Daulay, Raihanah “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan”: *Puskibi (Pusat Kewirausahaan, Inovasi, Dan Inkubator Bisnis ) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, h. 211.
- Fahmi Irham, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016).



- Fachrezi, Hakim Dan Khair, Hazmanan : “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkas Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 3 No.1 Maret 2020, h. 108.
- Fatchurozi, et.al. : “Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan”: *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*.
- Gibson L.James, et.al. *Organisasi*, cet. 5 (Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 1985).
- Hidayat, Faizal. Skripsi : “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Warung Spesial Sambal Yogyakarta” (Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel ).
- Irsyadi, Achmad Rizal, “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Persepsi Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal”: *Jurnal Manajemen*. Vol.15 No. 1, Mei 2018.
- Ihsan, Muhammad. Skripsi : “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan” (Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim).
- Kustini, Suharyadi, Fendy, “Analisis Pengaruh Locus Of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy Dan Transfer Pelatihan”, *Jurnal Ventura*, Vol. 7, No.1:2004
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Cet. 2 (Jakarta : Rajawali Pers, 2014).
- Mustafa Edwin Nasution, et.al, *Proses Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2006.
- Muis, Ras Muhammad, et.al.: “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” : *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol. 1 No. 1 Januari 2018.
- Muhammad Adhan et.al, “Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas

- Swasta di Kota Medan”: *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 11 No.1 Januari 202, h. 3.
- Mutia, Anggie. Skripsi : *Analisis Kelelahan Kerja Pada Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Umsu* (Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).
- Malik, Muhammad Abdur Rahman, Arif N.Butt, Jin Nam Chom. (2015). *Rewards and Employee Creative Performance : Moderating Effect Of Creative Self Efficacy, Reward Importance, and Locus Of Control*. Jurnal. *Journal Of Organizational Behaviour*. Wiley Online Library. h. 59-74.
- Modise, Disebo and Patient Rambe. (2017). Internal and Eksternal Locus Of Control Of Engineering Worface in a Power Distribution Untility : Implication for Job Performance. *African Journal of Business and Economic Research*. h.113-147.
- Mulyadi, Akuntansi Manajemen : “Konsep Manfaat Dan Rekayasa, Edisi 8, (Yogyakarta : STIE YKPN, 1997), hal 78.
- Pramesti, Ayu Rezki, et.al. : “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan”: *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 9 No. 1, 2019.
- Parmin, “Pengaruh Disiplin Kerja, Internal Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”: *Jurnal Fokus Bisnis*. Vol. 13, No.01, Juli 2014.
- PH Maranda,Shella. Skripsi : “*Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan*” (Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel ).
- Putu Panca Adi Pratiwi indah, Putu Indah Rahmawati, Nyoman Dini Andiani, “*Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday In Resort Baruna Bali*”: *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*. Vol. 2. No. 1 April 2019
- Rizki Ayu Pramesti, Sofia A.P Sambul, Wahelmina Rumawas, “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*”: *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 9. No. 1 2019

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Bandung : Alfabeta, 2010).

Suwito, Nanang. Skripsi : *Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kompetensi Interpersonal* Mahasiswa Pendidikan Akuntansi FKIP ( Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).

Zikrul Hakim, *Multitama Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, Jakarta, 2006



UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sila kunjungi kami di [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id)  
Ruang dan jergahnya

# MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptein Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400  
Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)  
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



Hal : Permohonan Persetujuan Judul  
Kepada : Yth Dekan FAI UMSU  
Di  
Tempat

10 Sya'ban 1442 H  
24 Maret 2021 M



Dengan Hormat  
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Dinda Mutia Armita  
Npm : 1701270005  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Kredit Kumalatif : 3,66  
Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Dana Pihak Ketiga Dan Pembiayaan Terhadap Pendapatan Pada Bank Sumut KC Syariah Medan Selama Periode 2011-2018.	/	/	/
2	Pengaruh Locus Of Control Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumut KC Syariah Medan .	<i>ACC</i> <i>29/3/21</i>	<i>Dr. Rahmayati, MEd</i>	<i>29/3/21</i>
3	Analisis Pengaruh Transmisi Suku Bunga Dan Bagi Hasil Terhadap Total Pembiayaan Pada Bank Sumut KC Syariah Medan.	/	/	/

Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam  
Hormat Saya

Dinda Mutia Armita

#### Keterangan

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
  2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
  3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

\*\* Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



**UMSU**  
 Mengajar, Mencerdai, Menginspirasi

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
 FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003  
 Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)



**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
 Fakultas : Agama Islam  
 Program Studi : Perbankan Syariah  
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

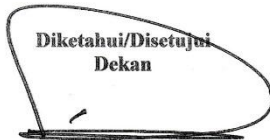
Ketua Program Studi : Selamat Pohan, S. Ag, M.A  
 Dosen Pembimbing : Dr. Rahmayati, S.E.I., M.E.I

Nama Mahasiswa : Dinda Mutia Armita  
 Npm : 1701270005  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Program Studi : Perbankan Syariah  
 Judul Skripsi : Pengaruh Locus Of Control Dan Reward Terhadap Kinerja Di Bank Sumut KC Syariah Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
8 Mei 2021	Bab I. - Pendahuluan. Memperjelas Masalah Penelitian. Lengkapi dengan Penelitian terdahulu. Hubungkan dgn praktik di Bank Sumut. - Rumusan Masalah. Bab III. - Tambahkan Footnote dan sampul. Dn seuaikan dgn buku Panduan.	RP	
27 Mei 2021	Bab I. - Pendahuluan. Latar belakang cantumkan indikator yang terdapat pd tiap-tiap variabel. Bab I. - Kajian teori tambahkan Ayat-ayat dalam Al-Quran Masukkan footnote dan penelitian Hipotesis ditambahkan sesuai Rumusan Masalah.	RP	
4 Juni 2021	ACC proposal	RP	


Medan, 4 Juni 2021

Diketahui/Disetujui  
 Dekan



Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
 Ketua Program Studi



Selamat Pohan, S. Ag, M.A

Pembimbing Proposal



Dr. Rahmayati, S. E. I., M. E. I



UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 663  
Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)



**BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL**  
**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

Pada hari Selasa, 22 Juni 2021 telah diselenggarakan Seminar Program Studi Perbankan Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dinda Mutia Armita  
Npm : 1701270005  
Semester : VIII (Delapan)  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Proposal : Pengaruh Locus Of Control Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumut KC Syariah Medan

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Locus Of Control Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumut KC Syariah Medan
Bab I	Perbaiki Rumusan Masalah
Bab II	Bagian Penelitian Yang Relevan, di Narasikan Kembali Dari 5 penelitian yang yang dipaparkan dengan penelitian yang akan dilakukan, serta kerangka berpikir
Bab III	Tambahkan Teknik Penarikan Sampel, Dan Instrumen Penelitian Dimasukkan Indikator Dari Ketiga Variabel
Lainnya	
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 22 Juni 2021

Tim Seminar

Ketua

(Selamat Pohan, S. Ag, M. A)

Pembimbing

(Dr. Rahmayati, S. E. I., M. E. I)

Sekretaris

(Riyan Pradesyah, S. E. Sy., M. E. I)

Pembaltas

(Ryan Pradesyah, S. E. I., M. E. I)



UMSU  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003  
Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)



Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Perbankan Syariah** yang diselenggarakan pada Hari Selasa, 22 Juni 2021 dengan ini menerangkan bahwa :

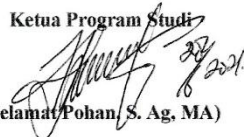
Nama : Dinda Mutia Armita  
Npm : 1701270005  
Semester : VIII (Delapan)  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Proposal : Pengaruh Locus Of Control Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumut KC Syariah Medan.

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.


Medan, 22 Juni 2021

**Tim Seminar**


Ketua Program Studi

  
(Selamat Pohan, S. Ag, MA)

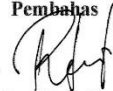
Sekretaris Program Studi

  
(Riyan Pradesyah S.E.Sy., M.E.I)

Pembimbing

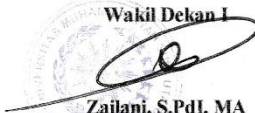
  
(Dr. Rahmayati, S. E. I., M. E. I)

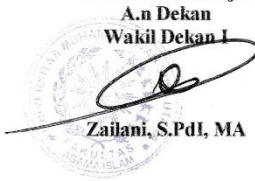
Pembahas

  
(Riyan Pradesyah, S. E. Sy., M.E.I)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan  
Wakil Dekan I

  
Zailani, S.PdI, MA





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Muhtar Basri No. 3 Medan, 20238 Telp. (061) 6622400, 7333162, Fax. (061) 6623474, 6631003  
Website : www.umhu.ac.id E-mail : rektor@umhu.ac.id

Nomor : 70/II.3/UMSU-01/F/2021  
Lamp :  
Hal : Izin Riset

29 Dzulqaidah 1442 H  
01 Juli 2021 M

Kepada Yth  
Pimpinan Bank Sumut KC Syariah Medan  
di

Tempa

*Axsalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

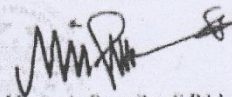
Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan

Nama : Dinda Mutia Armita  
NPM : 1701270005  
Semester : VIII  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Locus Of Control Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumut KC Syariah Medan

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih  
Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

A.n Dekan,  
Wakil Dekan III

  
Dr. Muahwir Pasaribu, S.Pd.I, MA

CC: File



KANTOR CABANG SYARIAH: MEDAN

KANTOR PUSAT  
Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan  
Phone : (061) 4155100 - 4515100  
Facsimile : (061) 4142937 - 4512652

Medan, 02 Juli 2021

Nomor : **388** /KCSy01-Ops/L/2021  
Lampiran :-

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Agama Islam  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di -  
Tempat

**Hal : Izin Riset**

Asalamu'alaikum Wr. Wb  
Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor : 70/II.3/UMSU-01/F/2021 tanggal 01 Juli 2021 perihal Permohonan Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan Izin Riset Mahasiswa Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang akan dilaksanakan di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Adapun data Mahasiswa tersebut adalah :  
Nama : Dinda Mutia Armita  
NIM : 1701270005  
Judul Skripsi : Pengaruh Locus Of Control Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumut KC Syariah Medan
2. **Disetujui** unruk melaksanakan riset di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Selama melaksanakan Riset, Mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Kantor Cabang Syariah Medan dan menjaga rahasia Bank.
3. Selesai melaksanakan Riset, Mahasiswa yang bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar laporan kepada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

Demikian disampaikan, atas penerimaanya di ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb  
PT. Bank Sumut  
Kantor Cabang Syariah Medan  
Pemimpin Operasional Cabang

**ZULFIKAR**  
NPP. 1239.160677.110804



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003  
 Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya.



**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
 Fakultas : Agama Islam  
 Program Studi : Perbankan Syariah  
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

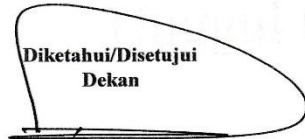
Ketua Program Studi : Dr. Rahmayati, S.E.I., M.E.I  
 Dosen Pembimbing : Dr. Rahmayati, S.E.I., M.E.I

Nama Mahasiswa : **Dinda Mutia Armita**  
 Npm : **1701270005**  
 Semester : **VIII (Delapan)**  
 Program Studi : **Perbankan Syariah**  
 Judul Skripsi : **Pengaruh Locus Of Control Dan Reward Terhadap Kinerja Di Bank Sumut KC Syariah Medan**

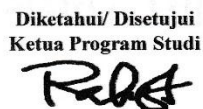
Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
08 Mei 2021	- Pendahuluan memperjelas masalah penelitian, melengkapi penelitian terdahulu, serta hubungkan dengan praktik di Bank Sumut KC Syariah Medan, tambahkan kata pada rumusan masalah, tambahkan populasi dan sampel	<i>Rd</i>	
27 Mei 2021	- Pendahuluan, Latar Belakang cantumkan indikator yang terdapat pada tiap-tiap variabel, serta kajian teori tambahkan ayat-ayat dalam Al-Qur'an	<i>Rd</i> <i>Rd</i> <i>Rd</i>	
01 Juni 2021 04 Juni 2021	- Hipotesis Ditambahkan Sesuai Rumusan Masalah - ACC Proposal	<i>Rd</i> <i>Rd</i>	
02 September 2021	- Cetak miring pada beberapa kalimat, penambahan footnote, perbaikan penomoran dalam kesimpulan, serta perbaikan isi simpulan.	<i>Rd</i>	
07 September 2021 08 September 2021 09 September 2021	- Penambahan Referensi Dari Dosen-dosen Umsu - Perbaikan Abstrak - ACC Sidang Meja Hijau	<i>Rd</i> <i>Rd</i> <i>Rd</i>	

Medan, 10 September 2021

Diketahui/Disetujui  
 Dekan



Diketahui/ Disetujui  
 Ketua Program Studi



Pembimbing Skripsi



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA    Dr. Rahmayati, S. E. I., M. E. I    Dr. Rahmayati, S. E. I., M. E. I

**DISTRIBUSI NILAI  $r_{\text{tabel}}$  SIGNIFIKANSI 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	<b>0.361</b>	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

# F $\alpha = 0.05$

df2	df1	1	2	3	4	5	6
1	161.447639	199.500000	215.707345	224.583241	230.161878	233.986000	
2	18.512821	19.000000	19.164292	19.246794	19.296410	19.329534	
3	10.127964	9.552094	9.276628	9.117182	9.013455	8.940645	
4	7.708647	6.944272	6.591382	6.388233	6.256457	6.163132	
5	6.607891	5.786135	5.409451	5.192168	5.050329	4.950288	
6	5.987378	5.143253	4.757063	4.536777	4.387374	4.283866	
7	5.591448	4.737414	4.346831	4.120212	3.971523	3.865969	
8	5.317635	4.458970	4.066181	3.837853	3.687499	3.580580	
9	5.117355	4.256495	3.862548	3.633089	3.481659	3.373754	
10	4.964603	4.102821	3.708265	3.478050	3.325835	3.217175	
11	4.844336	3.982298	3.587434	3.356690	3.203874	3.094613	
12	4.747225	3.885294	3.490295	3.259167	3.105875	2.996120	
13	4.667193	3.805965	3.410534	3.179117	3.025438	2.915269	
14	4.600110	3.738892	3.343889	3.112250	2.958249	2.847726	
15	4.543077	3.682320	3.287382	3.055568	2.901295	2.790465	
16	4.493998	3.633723	3.238872	3.006917	2.852409	2.741311	
17	4.451322	3.591531	3.196777	2.964708	2.809996	2.698660	
18	4.413873	3.554857	3.159908	2.927744	2.772853	2.661305	
19	4.380750	3.521893	3.127350	2.895107	2.740058	2.628318	
20	4.351244	3.492828	3.098391	2.866081	2.710890	2.598978	
21	4.324794	3.466800	3.072467	2.840100	2.684781	2.572712	
22	4.300950	3.443357	3.049125	2.816708	2.661274	2.549061	
23	4.279344	3.422132	3.027998	2.795539	2.639899	2.527655	
24	4.259677	3.402826	3.008787	2.776289	2.620654	2.508189	
25	4.241699	3.385190	2.991241	2.758710	2.602987	2.490410	
26	4.225201	3.369016	2.975154	2.742594	2.586790	2.474109	
27	4.210008	3.354131	2.960351	2.727765	2.571886	2.459108	
28	4.195972	3.340386	2.946685	2.714076	2.558128	2.445259	
29	4.182964	3.327654	2.934030	2.701399	2.545386	2.432434	
30	4.170877	3.315830	2.922277	2.689628	2.533555	2.420523	
31	4.159615	3.304817	2.911334	2.678667	2.522538	2.409432	
32	4.149097	3.294537	2.901120	2.668437	2.512255	2.399080	
33	4.139252	3.284918	2.891564	2.658867	2.502635	2.389394	
34	4.130018	3.275899	2.882604	2.649894	2.493616	2.380313	
35	4.121338	3.267424	2.874187	2.641465	2.485143	2.371781	
36	4.113165	3.259446	2.866266	2.633532	2.477169	2.363751	
37	4.105456	3.251924	2.858796	2.626052	2.469650	2.356179	
38	4.098172	3.244818	2.851741	2.618998	2.462548	2.349027	
39	4.091279	3.238096	2.845068	2.612306	2.455831	2.342262	
40	4.084746	3.231727	2.838745	2.605975	2.449466	2.335852	
41	4.078546	3.225684	2.832747	2.599969	2.443429	2.329771	
42	4.072654	3.219942	2.827049	2.594263	2.437693	2.323994	
43	4.067047	3.214480	2.821628	2.588836	2.432236	2.318498	
44	4.061706	3.209278	2.816466	2.583667	2.427040	2.313264	
45	4.056612	3.204317	2.811544	2.578739	2.422085	2.308273	
46	4.051749	3.199582	2.806845	2.574035	2.417356	2.303509	
47	4.047100	3.195056	2.802355	2.569540	2.412837	2.298956	
48	4.042652	3.190727	2.798061	2.565241	2.408514	2.294601	
49	4.038393	3.186582	2.793949	2.561124	2.404375	2.290432	
50	4.034310	3.182610	2.790008	2.557179	2.400409	2.286436	
51	4.030393	3.178799	2.786229	2.553395	2.396605	2.282603	
52	4.026631	3.175141	2.782600	2.549763	2.392953	2.278923	
53	4.023017	3.171626	2.779114	2.546273	2.389444	2.275388	
54	4.019541	3.168246	2.775762	2.542918	2.386070	2.271989	
55	4.016195	3.164993	2.772537	2.539689	2.382823	2.268717	
56	4.012973	3.161861	2.769431	2.536579	2.379697	2.265567	
57	4.009868	3.158843	2.766438	2.533583	2.376684	2.262532	
58	4.006873	3.155932	2.763552	2.530694	2.373780	2.259605	
59	4.003983	3.153123	2.760767	2.527907	2.370977	2.256780	
60	4.001191	3.150411	2.758078	2.525215	2.368270	2.254053	
61	3.998494	3.147791	2.755481	2.522615	2.365656	2.251418	
62	3.995887	3.145258	2.752970	2.520101	2.363128	2.248871	
63	3.993365	3.142809	2.750541	2.517670	2.360684	2.246408	
64	3.990924	3.140438	2.748191	2.515318	2.358319	2.244024	
65	3.988560	3.138142	2.745915	2.513040	2.356028	2.241716	
66	3.986269	3.135918	2.743711	2.510833	2.353809	2.239480	
67	3.984049	3.133762	2.741574	2.508695	2.351658	2.237312	
68	3.981896	3.131672	2.739502	2.506621	2.349573	2.235210	
69	3.979807	3.129644	2.737492	2.504609	2.347550	2.233171	
70	3.977779	3.127676	2.735541	2.502656	2.345586	2.231192	
71	3.975810	3.125764	2.733647	2.500760	2.343680	2.229271	
72	3.973897	3.123907	2.731807	2.498919	2.341828	2.227404	
73	3.972038	3.122103	2.730019	2.497129	2.340028	2.225590	
74	3.970230	3.120349	2.728280	2.495388	2.338278	2.223826	
75	3.968471	3.118642	2.726589	2.493696	2.336576	2.222110	
76	3.966760	3.116982	2.724944	2.492049	2.334920	2.220441	
77	3.965094	3.115366	2.723343	2.490447	2.333308	2.218817	
78	3.963472	3.113792	2.721783	2.488886	2.331739	2.217235	
79	3.961892	3.112260	2.720265	2.487366	2.330210	2.215694	

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Dinda Mutia Armita  
NPM : 1701270005  
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 10 April 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. Asahan CD V NO.6 Belawan  
Nama Orang Tua  
a. Ayah : M. Nur Lubis  
b. Ibu : Rosmani



### B. Jenjang Pendidikan

SD Muhammadiyah 04 Belawan	Tamat Tahun 2011
SMP Muhammadiyah 06 Belawan	Tamat Tahun 2014
SMK Muhammadiyah 04 Belawan	Tamat Tahun 2017
Strata Satu UMSU	Tamat Tahun 2021

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya dengan rasa tanggung jawab.

Medan, 21 September 2021

**Penulis**

**Dinda Mutia Armita**

**NPM : 1701270005**