

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *EMPLOYEE RELATIONS* DAN  
UNSUR RELIGI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PT. BANK SYARIAH MANDIRI CFBC MEDAN**

**Supar Wasesa**

Universitas Islam Sumatera Utara  
suparwasesa@yahoo.com

**Farid Fathony Ashal**

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh  
farid.fathony@gmail.com

**Abstract:** This study aims at determining the intensity of Locus of Control, Employee Relations, Salaries and religiosity influence on the performance of employees at PT. Bank Mandiri Syariah CFBC Medan. The population involved in this study were the employees of PT. Bank Mandiri Syariah CFBC Medan which amounted to 65 respondents. Data collection technique was accomplished by spreading the questionnaire to 65 respondents which comprised of 19 items for everyone and it was divided into 3 independent variables and a dependent variable. Furthermore, the interview was held to whom that was considered important in completing the research data, then all documentations study in the form of research object literature as well as direct observation were conducted to directly find out the activities of respondents. In the F statistical analysis, the locus of control, employees relations, and religiosity were simultaneously led to a positive effect in improving the performance of PT. Bank Mandiri Syariah CFBC Medan Employee.

**Keywords:** Performance, Employee Relations, Locus of Control, Religiosity

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui intensitas pengaruh *Locus of Control*, *Employee Relations*, dan Unsur Religi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Syariah CFBC Medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 responden yang diambil dari karyawan PT. Bank Mandiri Syariah CFBC Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menyebarkan angket kepada 65 responden dengan masing-masing pertanyaan sebanyak 19 butir yang dibagi dalam 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Selanjutnya dilaksanakan juga wawancara kepada pihak-pihak yang dianggap penting dalam melengkapi data penelitian, selanjutnya melakukan studi dokumentasi berupa literatur objek penelitian, serta melakukan pengamatan langsung untuk mengetahui secara langsung aktifitas kerja responden. Dalam analisis F statistik ternyata *locus of control*, *employee relations*, dan unsur religi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja para karyawan PT. Bank Mandiri Syariah CFBC Medan.

**Kata Kunci:** Kinerja, Employee Relation, Locus of Control, Religi

## **Pendahuluan**

Perkembangan perbankan syariah telah menjadi isu hangat 10 tahun terakhir ini. Hal tersebut terlihat dari hadirnya beberapa bank konvensional yang telah melahirkan Unit Usaha Syariah (UUS) bahkan menjadi Badan Umum Syariah (BUS). Dari semua, Bank Pembangunan Daerah (BPD) Provinsi Aceh –kini bernama Bank Aceh– telah melakukan konversi kepada sistem syariah secara total. Pesatnya perkembangan ini tidak lain didasari oleh bangkitnya Islam untuk menjadi solusi kemaslahatan bagi umat. Namun demikian, kemajuan yang sedemikian pesatnya tidak lepas dari etos kerja dan efektivitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi mesin kerja dengan berbagai macam cara agar perusahaan tetap *survive*. Suatu hal yang tidak diragukan lagi, bahwa masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan.

Sebagai manusia, karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) juga memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku tertentu. Sayangnya, perusahaan tidak mengetahui dengan jelas secara detail apa dan bagaimana mengetahui pikiran, perasaan atau perilaku karyawannya dalam bekerja jika tidak melakukan penyelidikan, sebab perusahaan hanya memiliki data-data pribadi saja yang dikumpulkan selama proses penyeleksian karyawan.<sup>1</sup> Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan Amiur Nuruddin dalam tulisannya bahwa keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM), baik pada aspek kualitas maupun kuantitas memang sangat menentukan kinerja, produktifitas dan keberhasilan suatu institusi.<sup>2</sup> Perbankan syariah sebagai institusi bisnis yang berbasis nilai-nilai dan prinsip-prinsip syariah, kualifikasi dan kualitas SDM jelas lebih dituntut adanya keterpaduan antara “*knowledge, skill dan ability*” (KSA) dengan komitmen moral dan integritas pribadi.

Menurut Amiur ada empat landasan filosofis ilmu ekonomi syariah yang harus dimiliki setiap individu yang berbasis syariah (SDM Syariah), yaitu tauhid,

keadilan dan keseimbangan, kebebasan, dan tanggungjawab. Tauhid adalah landasan filosofis yang paling fundamental bagi kehidupan manusia. Dalam pandangan dunia holistik, tauhid bukanlah hanya ajaran tentang kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, tetapi lebih jauh mencakup pengaturan tentang sikap manusia terhadap Tuhan dan terhadap sumber-sumber daya manusia maupun alam semesta. Aspek emansipatoris dari ajaran Tauhid juga berfungsi untuk membangun kualitas-kualitas individu, sekaligus juga membina kualitas-kualitas masyarakat, yang keanggotaannya terdiri dari pribadi-pribadi yang serupa. Ia menambahkan bahwa Tauhid bukan saja mengandung makna keyakinan tentang ke-Esaan, tetapi juga ajaran tentang “kesatuan penciptaan” “kesatuan kemanusiaan” kesatuan tuntunan hidup” dan “kesatuan tujuan hidup” baik sebagai hamba Allah maupun khalifah Allah.

Kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan dan mengerjakan tugasnya sangat dipertaruhkan demi menjaga perusahaan agar tetap *survive* dan menjadi pilihan yang menarik bagi masyarakat. Namun, jika kita teliti secara kusus pada setiap lini, terutama pada PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan masih mengalami kinerja yang belum mencapai target poin yang diharapkan pada tahun ini. Hal ini dilihat dari data *contract performance* karyawan PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan yang masih menduduki rangking rata-rata 45%.<sup>3</sup> Meski secara umum, bank syariah Mandiri mendapat predikat AA+ untuk katagori bank syariah tingkat nasional.<sup>4</sup> Maka, Rendahnya nilai SDM karyawan PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan perlu menjadi evaluasi dan perhatian atas gejala penurunan kinerja yang masih dibawah rata-rata yang diharapkan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, perusahaan pada lembaga perbankan syariah diharapkan melakukan upaya peningkatan kinerja. Konsep kinerja sendiri merupakan prestasi dan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan standar dan ukuran penilaian yang telah ditetapkan. Standar dan alat ukur tersebut merupakan indikator untuk menentukan apakah karyawan memiliki kinerja tinggi atau rendah. Berdasarkan sifat dan jenis pekerjaannya, standar tersebut berfungsi pula sebagai alat ukur memberikan pertanggungjawaban. Dengan menggunakan *locus of control*, perilaku kerja bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara personal mereka dapat

mempengaruhi hasil mereka melalui kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri. Karyawan yang menilai kontrol eksternal, merasa apa yang mereka kerjakan adalah hasil keberuntungan atau kesulitan tugas.

Dalam sebuah studi ditemukan bahwa manajer yang terkontrol secara internal menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih memperhatikan bawahan, cenderung tidak gagal, melakukan gaya tindakan eksekutif yang lebih strategis, mengembangkan sikap dalam waktu yang panjang setelah promosi dan memberikan impresi yang paling positif dalam wawancara penerimaan karyawan. Selain itu, tinggi rendahnya tingkat pendapatan karyawan juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan beberapa opsi yang dilakukan seseorang ketika ingin memilih sebuah pekerjaan. Sebut saja penerimaan CPNS (calon pegawai negeri sipil) sangat memberikan perhatian khusus di mata penduduk Indonesia.

Selain itu, upaya peningkatan kinerja karyawan pada hakikatnya telah diupayakan oleh PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan dalam bentuk acara *gathering* bersama seluruh ataupun sebagian karyawannya. Sejauh ini, PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan melakukan kegiatan ini bertujuan untuk menciptakan hubungan komunikasi antara atasan dan jajarannya. Sebab, tingginya tingkat kesibukan karyawan membuat suasana yang dihadapi terlalu kaku dan membosankan. Terlebih tidak bertambahnya jumlah insentif karyawan, minimnya komunikasi atasan dan bawahan akan membuat mereka menjadi monoton dan kaku. Hal itulah yang mendorong beberapa perusahaan mengadakan *Employee Gathering* bersama karyawannya demi menciptakan hubungan komunikasi yang lebih erat dan baik.

Disamping pengaruh di atas, di dalam sebuah penelitian bahwa tingkat pengamalan seseorang dalam beribadah dan menunaikan kewajiban mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh intensitas pengamalan ibadah yang dilakukan pengusaha muslim terhadap perilaku praktek dagang yang sesuai dengan etika kerja Islam. Melalui teknik analisa data dalam penelitian intensitas pelaksanaan ibadah shalat rata-rata 50%-60%, zakat 80% dan haji 20%-30%. Perhitungan koefisien korelasi *product moment* menunjukkan bahwa kegiatan ibadah shalat, puasa, zakat dan haji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kejujuran, keadilan, disiplin dan tanggungjawab para pedagang muslim.<sup>5</sup>Berdasarkan latar belakang tersebut,

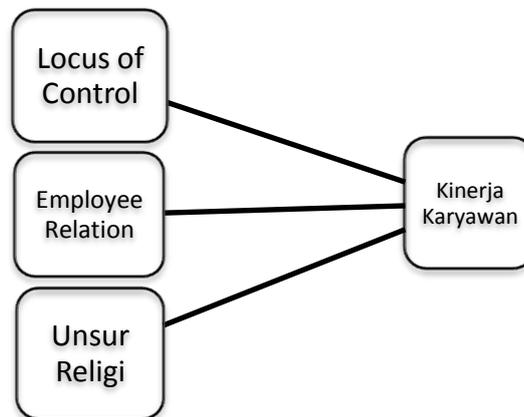
penulis ingin menguraikan lebih dalam mengenai besarnya pengaruh *Locus of Control, Employee Relations*, dan Unsur Religi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan.

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.<sup>6</sup> Penelitian ini membahas secara khusus mengenai Pengaruh *Locus of Control* (LOC), *Employee Relations* (ER), dan Unsur Religi (UR) terhadap kinerja karyawan (KK) PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan bertepatan jalan Ringroad Medan. Jenis data yang dipakai adalah data yang diperoleh dari angket yang disebarakan kepada responden.

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan di jalan Ringroad yaitu berjumlah 65 orang dan dari jumlah karyawan tersebut mempunyai tugas dan wewenang masing-masing berdasarkan struktur organisasinya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan adalah dengan *purposive population sampling*.

Teknik yang digunakan untuk memperoleh keterangan dari objek adalah kuesioner (angket), yaitu satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada sampel penelitian mengenai *Locus of Control, Employee Relations*, dan Unsur Religi terhadap kinerja karyawan. Dalam mengukur variabel penelitian ini menggunakan skala likert yaitu, untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun variabel yang diobservasi dan dilakukan pengujian adalah Locus of control, *Employee Relations*, dan Unsur Religi terhadap Kinerja Karyawan, dengan suatu paradigma penelitian yang dikemukakan melalui kerangka konseptual, sebagai berikut:

**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**

### **Teknik Analisis Data Penelitian**

Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Uji analisis statistik yang digunakan berupa analisis regresi, yaitu analisis yang dapat mengukur pengaruh antara sekelompok variabel yang saling berhubungan. Dalam model ini terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dengan melakukan analisis ini, maka dapat dilakukan pengukuran perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas. Uji analisis statistik yang dilakukan terdiri dari uji model dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan Uji Parsial dengan t-test, serta dilakukan Uji “*a priori*” Ekonomi, yaitu membandingkan kesesuaian tanda antara koefisien parameter regresi dengan teori yang bersangkutan. Jika tanda koefisien parameter regresi sesuai dengan prinsip-prinsip teori ekonomi, maka parameter tersebut telah lolos dari pengujian.

### **Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja atau *performance*, merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. Menurut Marier yang dikutip dari Alvaro, kinerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut

ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya.<sup>7</sup> Kinerja juga diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan.

Menurut Dessler kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya.<sup>8</sup> Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Simamora menyatakan bahwa kinerja (*performance*) sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi.

Dalam bahasa Indonesia, kinerja adalah sebuah kata dari kata dasar “kerja” yang berarti prestasi atau bisa juga berarti hasil kerja<sup>9</sup>. Selain itu, kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>10</sup> Kinerja dapat disandingkan dengan amal. Amal dalam Islam merupakan kodrat hidup, karena kerja pada dasarnya bagian dari ibadah. Alquran selalu mengaitkan iman dan amal (kerja) baik<sup>11</sup>. Hal ini sejalan dengan firman Allah yang berbunyi :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”(Q.S. al-Nahl/16: 97)

Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran yang tanggungjawab berbeda. Firman Allah bermaksud: "Dan bahwa sesungguhnya tidak ada balasan bagi seseorang itu melainkan balasan apa yang

*diusahakan*".(Q.S. al-Najm/53: 39). "Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan."(Q.S. al-An'am/6: 132). Setiap perusahaan memiliki visi untuk dapat kompetitif dalam kemajuan usahanya. Hal ini tentu saja harus didorong oleh peningkatan kinerja seluruh karyawan. "Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap."<sup>12</sup> Adapun lima hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas output, yaitu menyangkut jumlah output yang dihasilkan dan ketepatan untuk menyelesaikan pekerjaan rutin.
2. Kualitas output, meliputi ketepatan mutu dalam menghasilkan output yaitu menyangkut kerapian, ketelitian dan keterampilan.
3. Jangka waktu output, yaitu pemanfaatan waktu yang telah disesuaikan.
4. Kehadiran di tempat kerja yaitu hadir tepat waktu.
5. Sikap, yaitu menyangkut cara bersikap di perusahaan, baik terhadap atasan, karyawan lain, ataupun terhadap pekerjaan yang diberikan untuk penyelesaian secara bersama-sama.

### **Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Bernardin dan Russel menyatakan "A way of measuring the contribution of individuals to their organization" yang artinya : "Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja".<sup>13</sup>

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.<sup>14</sup> Cascio menilai kinerja sebuah gambaran

atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok.<sup>15</sup> Adapun menurut Bambang Wahyudi penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya.<sup>16</sup> Menurut Henry Simamora penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.<sup>17</sup>

Sedangkan menurut John Soeprihanto ada beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.<sup>18</sup> Alquran menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kita kepada Allah, dan menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberikan manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain. Dengan tertanamnya kesadaran ini, seorang muslim dan muslimah akan berusaha mengisi ruang dan waktunya hanya dengan aktivitas yang berguna. Semboyannya adalah “*Tiada waktu tanpa kerja, tiada waktu tanpa amal*”.

### **Teori Locus of Control**

*Locus of control* adalah sebuah konsep yang menjelaskan pandangan seseorang terhadap tanggung jawab pada perilaku/perkara yang terjadi dalam dirinya<sup>19</sup>. *Locus of control* adalah ekspektasi umum anda tentang apakah anda dapat mengendalikan hal-hal yang terjadi terhadap diri anda.<sup>20</sup> Orang yang memiliki *locus of control* internal cenderung percaya bahwa mereka bertanggung jawab apa yang terjadi terhadap diri mereka. Orang yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung untuk percaya bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh keberuntungan, nasib, atau orang lain.

Skala Internal/Eksternal mengukur kecenderungan-kecenderungan ini. Secara khusus, *locus of control* menunjukkan dimana seseorang cenderung meletakkan pengendalian dirinya secara internal (melakukan sesuatu didasari atas kehendak sendiri) atau juga secara eksternal (melakukan sesuatu karena takdir keberuntungan atau adanya kesempatan). Sebagai contoh, jika kita melihat seseorang mendapatkan nilai yang baik, apakah kita mengira hal tersebut

diperoleh karena keberuntungan atau karena usahanya? Ketika kita melihat seseorang miskin, apakah keadaannya tersebut karena takdir atau sebagai akibat kemalasannya? Jawaban dari pertanyaan-pertanyaan tersebut akan terungkap dalam dimensi kepribadian *locus of control* yang menjelaskan terhadap kecenderungan seseorang mempercayai terhadap sesuatu yang dilakukannya secara pribadi atau dipengaruhi dengan hal lain.

Menurut Rotter, perilaku yang kita pilih tergantung dari seberapa besar kita mengharapkan perilaku tersebut akan mendatangkan hasil akhir yang positif (ekspektasi hasil) dan seberapa besar kita menghargai *reinforcement* yang kita harapkan (nilai *reinforcement*). Di sini, teori Rotter berfokus pada alasan mengapa individu bertindak dan perilaku mana yang akan individu tampilkan pada situasi tertentu. Elemen utama dari teori Rotter adalah konsep kontrol eksternal terhadap internal dari *reinforcement*, atau *locus of control*. Ada ekspektasi umum di mana tindakan individu sendiri akan menyebabkan munculnya hasil akhir yang diinginkan *locus of control* internal atau terdapat keyakinan bahwa hal di luar diri, seperti kesempatan atau kekuatan lain.

Penelitian *locus of control* dimulai sejak pertengahan tahun 1950-an, adalah Julian Rotter sebagai pengembang teori ini.<sup>21</sup> Dia percaya bahwa individu memiliki disposisi yang stabil, selain peran penting dari situasi dalam menentukan perilakunya. Dalam pandangan awalnya, Rotter melihat *locus of control* sebagai variabel perbedaan individual yang stabil, memiliki dua dimensi (internal dan eksternal) yang mempengaruhi berbagai perilaku dalam sejumlah konteks yang berbeda.<sup>22</sup> Orang dengan *locus of control* internal lebih berorientasi pada keberhasilan karena mereka menganggap perilaku mereka dapat menghasilkan efek positif dan juga mereka lebih cenderung tergolong ke dalam *high-achiever*.

*Locus of Control* menjadi 2, yaitu *Locus of control* internal dan eksternal. *Locus of control* internal adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-

orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap-tiap masalah dalam bekerja.

Sedangkan *Locus Of Control* eksternal adalah individu yang eksternal *locus of controlnya* cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang berada disekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancam eksistensinya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan.

Adanya literatur dan penelitian empiris terdahulu yang mengindikasikan bahwa internal *Locus of Control* memiliki perilaku yang lebih baik dan cenderung positif dari pada eksternal *Locus of Control*. Namun perlu diketahui bahwa setiap orang memiliki *Locus of Control* tertentu yang berada diantara kedua ekstrim tersebut. Dimana secara teori dan yang terjadi dilapangan *Locus of Control* memungkinkan perilaku karyawan apabila dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *Locus Of Controlnya*.

### **Karakteristik *Locus of Control***

Perbedaan karakteristik antara locus of control internal dan eksternal adalah sebagai berikut :<sup>23</sup>

1. *Locus of control* internal
  - a) suka bekerja keras
  - b) memiliki inisiatif yang tinggi
  - c) selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
  - d) selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
  - e) selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.
2. *Locus of control* eksternal
  - a) Kurang memiliki inisiatif.
  - b) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
  - c) Kurang mencari informasi.

- d) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- e) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

*Locus of control* merupakan dimensi kepribadian yang berupa kontinum dari eksternal menuju internal. Kedua tipe *locus of control* terdapat pada setiap individu, hanya saja ada kecenderungan untuk lebih memiliki salah satu tipe *locus of control* tertentu, yakni *locus of control* internal ataupun *locus of control* eksternal. Disamping itu, *locus of control* tidak bersifat statis tapi juga dapat berubah. Individu yang berorientasi *locus of control* internal dapat berubah menjadi individu yang memiliki *locus of control* eksternal dan begitu pula sebaliknya. Hal tersebut disebabkan karena situasi dan kondisi yang menyertainya yaitu dimana ia tinggal dan frekuensi aktifitas yang sering dilakukannya. Oleh karenanya tidak satupun individu yang benar-benar internal atau yang benar-benar eksternal.

#### **Aspek-aspek *Locus of Control***

Konsep tentang *locus of control* yang dikembangkan oleh Rotter memiliki empat konsep dasar, yaitu :

- a. **Potensi Perilaku (*Behavior Potensial*);**  
Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan itu ditentukan dengan refrensi pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut.
- b. **Pengharapan (*Expectancy*);**  
Pengharapan merupakan kepercayaan individu bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang diberikan, yang nanti akan diikuti oleh penguatan yang telah diprediksikan. Kepercayaan ini berdasarkan pada probabilitas atau kemungkinan penguatan yang akan terjadi.
- c. **Nilai Penguatan;**  
Merupakan penjelasan mengenai tingkat pilihan untuk satu penguatan (*reinforcement*) sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menemukan penguat yang berbeda nilainya pada aktifitas yang berbeda-beda. Pemilihan penguatan ini berasal dari pengalaman yang menghubungkan penguatan masa lalu dengan yang terjadi saat ini. Berdasarkan hubungan ini, berkembang

pengharapan untuk masa depan. Karena itulah terdapat hubungan antara konsep pengharapan (*expectancy*) dan nilai penguatan (*reinforcement value*).

d. Situasi Psikologi;

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

### **Unsur Religi**

Kehidupan dunia merupakan kehidupan dimana manusia diuji dengan segala cobaan dari tuhan. Manusia juga diberi ikhtiar untuk berbuat segala sesuatu dari dirinya. Maka, tidak mengherankan pada saat manusia dilanda kesusahan secara fitrah ia kembali kepada yang menciptakannya. Manusia mengadu dan meringis seraya meminta kepada Tuhan agar kiranya diberi kemudahan dalam menjalani bahtera kehidupan sesuai dengan semestinya. Berangkat dari hal tersebut, manusia merasa yakin bahwa ada kekuatan yang tidak diketahuinya secara jelas telah membantunya banyak untuk keluar dari segala rintangan dalam kehidupan.

Agama mempunyai peranan yang sangat penting dalam hidup dan kehidupan manusia, karena tidak hanya mengatur kehidupan manusia dalam akhirat saja tetapi juga mengatur bagaimana seharusnya manusia hidup di dunia. Sebagaimana yang kita yakini, bahwa agama yang benar di sisi Allah adalah agama Islam, suatu agama yang *rahmatan lil 'Alamin*, sebagai rahmat di muka bumi. Maka, kehadiran Islam bagi seluruh pemeluknya merupakan senjata dalam menyelami kehidupan di dunia ini dengan selamat. Hal ini berdasar pada firman Allah Swt., yaitu : "*Dan tiadalah Kami mengutus kamu Muhammad, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam*".(Q.S. al-Anbiya'/21: 107).Seorang pekerja muslim yang taat beragama akan selamat di dunia dan akhirat. Sebab, Islam memberi ketentuan hukum bagi umatnya dalam menentukan segala sesuatu,

tentunya untuk menjauhi dari kezhaliman dan segala yang dapat merugikan orang lain.

Veithzal dalam bukunya menyatakan bahwa sebenar-benarnya orang muslim adalah orang yang ikhlas dalam melaksanakan segala amalnya, serta kuat imannya lagi terlepas dari syirik. Tujuan dari agama itu sendiri adalah:<sup>24</sup> *pertama*, Membersihkan jiwa manusia dan akalunya dari kepercayaan yang tidak benar, seperti mengakui adanya kekuasaan gaib pada makhluk Allah. *Kedua*, Memperbaiki jiwa manusia dengan amal perbuatan yang baik dan memurnikan keikhlasan kepada Allah.

Agama Islam memandang bahwa semua bentuk kegiatan ekonomi adalah bagian dari muamalah. Sedangkan muamalah termasuk bahagian dari syariah, salah satu dari kedua ajaran Islam yang pokok lain yang tidak dapat dipisahkan, yaitu : aqidah dan akhlak.

Ekonomi Islam dibangun, ditegakkan, dan dilaksanakan berdasarkan ruh dan spirit serta menjunjung tinggi nilai-nilai Aqidah, keadilan kebebasan dan kemashlahatan.<sup>25</sup> Dengan begitu, unsur religi wajib dimiliki setiap insan dalam menjalani kehidupan, sebab unsur ini merupakan nutrisi jiwa sebagai motivasi bagi umat manusia. Siddiqi menjelaskan bahwa Alquran dan Sunnah memberikan prinsip-prinsip dasar yang berhubungan dengan kegiatan ekonomi. Kesemua prinsip tersebut berpotensi untuk diperluas menurut waktu, tempat dan lingkungan. Ia menekankan agar kita jangan bersikap dogmatis dan hendaknya menyadari bahwa bisa saja ada pendirian atau solusi lain yang dipakai di masyarakat yang wajar dan dapat di terima selama tidak bertentangan dari Alquran dan Sunnah. Hal inilah yang dimaksud olehnya universalitas ekonomi Islam.

Siddiqi membantah bahwa tradisi Islam dalam ekonomi selalu bersifat bebas dari formalisme, memfokuskan pada makna dan maksud dengan metodologi yang fleksibel.<sup>26</sup> Ekonomi Islam haruslah terbuka untuk menerima kontribusi dari disiplin lain, baik ilmu pengetahuan maupun seni harus bergandeng tangan dalam membentuk ilmu ekonomi, visi Islam tentang kehidupan yang baik. Maka, jelaslah bahwa yang dimaksud oleh Siddiqi bahwa ekonomi Islam bersifat multidisipliner dan sekaligus interdisipliner.

### **Bekerja adalah Ibadah**

Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan suatu tugas yang mulia, yang akan membawa diri seseorang pada posisi terhormat, bernilai, baik di mata Allah SWT maupun di mata kaumnya. Oleh sebab itulah, Islam menegaskan bahwa bekerja merupakan sebuah kewajiban yang setingkat dengan Ibadah. Orang yang bekerja akan mendapat pahala sebagaimana orang beribadah. Lantaran manusia yang mau bekerja dan berusaha keras untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya, akan dengan sendirinya hidup tentram dan damai dalam masyarakat. Sedangkan dalam pandangan Allah SWT, seorang pekerja keras (di jalan yang diridhai Allah tentu lebih utama ketimbang orang yang hanya melakukan ibadah (berdo'a saja misalnya), tanpa mau bekerja dan berusaha, sehingga hidupnya melarat penuh kemiskinan. Orang-orang yang pasif dan malas bekerja, sesungguhnya tidak menyadari bahwa mereka telah kehilangan sebagian dari harga dirinya, yang lebih jauh mengakibatkan kehidupannya menjadi mundur. Rasulullah saw., amat prihatin terhadap para pemalas.

Dalam konsep Islam dijelaskan bahwa seorang mukmin harus bersikap optimis terhadap kemampuan dirinya sendiri, karena ini merupakan faktor yang sangat penting sehingga dapat menguatkan pribadi seseorang. Keimanan dan Ketaqwaan seseorang adalah dasar dari semua aspek kehidupan. Sebab, iman adalah sebuah keyakinan seseorang terhadap pencipta-Nya. Dengan iman, seseorang akan sungguh-sungguh dalam bekerja, ia yakin bahwa Allah akan memberikan ganjaran sesuai yang ia usahakan. Dengan imannya juga ia yakin setiap detik gerakan yang ia lakukan tidak lepas dari pandangan Allah Swt., sehingga motivasi iman ini dapat menjadi energi yang besar yang membuat individu akan bekerja optimal dan lebih baik.

Ketaqwaan sendiri memiliki peranan yang tinggi dalam kehidupan seorang muslim tentunya. Seseorang yang bekerja dengan landasan iman dan taqwa terbebas dari namanya kefasikan dan kemudharatan. Seseorang yang bertaqwa senantiasa bernafas dengan lafaz Allah, bekerja tanpa lepas dari syariat yang telah ditetapkan. Sebab, konsep taqwa sendiri mengerjakan perintah Allah dan menjauhi segala laranganNya. Perintah untuk bertaqwa telah ada dalam Alquran yaitu: *"Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah sebenar-benar takwa kepada-Nya; dan janganlah sekali-kali kamu mati*

*melainkan dalam Keadaan beragama Islam.*(Q.S. Ali Imran/3: 102).Allah Swt., telah menjamin keberadaan manusia di dunia dengan segala isi yang ada di bumi. Jaminan tersebut dapat dibuktikan dari firman Allah Swt., yang termuat dalam Alquran bahwa tidak akan merubah keadaan seseorang atau kelompok apapun kecuali mereka merubah hidup mereka sendiri. Hal ini sesuai dengan firman Allah :*“Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”*(Q.S. al-Ra’du/13: 11).

### **Hasil Penelitian**

Data yang dideskripsikan pada penelitian ini meliputi data hasil angket sampel terhadap 2 variabel bebas meliputi *Locus of Control* (LOC), *Employee Relation* (ER), dan Unsur Religi (UR), serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (KK) PT. Bank Mandiri Syariah CFBC Medan. Data penelitian ini diolah dengan menggunakan program spss versi 15.0. Program ini bertujuan untuk mengestimasi parameter variabel yang akan diamati dari model empiris yang telah ditetapkan. Setelah estimasi model tersebut diperoleh, maka data akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut :

#### **1. Uji Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan analisis yang berhubungan dengan proses pengumpulan data. Data penelitian diperoleh dari hasil angket yang dijawab oleh karyawan PT. Bank Mandiri Syariah CFBC Medan. Data tersebut terdiri dari angket *Locus of Control* (LOC), *Employee Relation* (ER), dan Unsur Religi (UR) serta kinerja karyawan (KK). Jawaban angket disesuaikan dengan kondisi yang nyata dialami oleh karyawan. Jawaban karyawan dianalisis dengan bantuan program spss versi 15 dan didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1. Rangkuman Hasil deskriptif Statistik Penelitian**

	<b>LOC</b>	<b>ER</b>	<b>UR</b>	<b>KK</b>
<b>N Valid</b>	65	65	65	65
<b>Missing</b>	0	0	0	0
<b>Mean</b>	71.7949	82.1538	74.7692	78.7077
<b>Median</b>	73.3333	84.0000	73.3333	80.0000
<b>Mode</b>	66.67a	84.00	80.00	80.00
<b>Std. Deviation</b>	16.90534	10.95621	13.96883	9.90221
<b>Variance</b>	285.791	120.038	195.128	98.054
<b>Range</b>	66.67	40.00	53.33	36.00
<b>Minimum</b>	33.33	60.00	46.67	64.00
<b>Maximum</b>	100.00	100.00	100.00	100.00
<b>Sum</b>	4666.67	5340.00	4860.00	5116.00

Pada variabel Kinerja karyawan berdasarkan data yang tertera pada tabel di atas diperoleh rata-rata (M) untuk variabel KK adalah sebesar 78,71 dan standard deviasi (SD) = 9,90. Nilai rata-rata ini jika diinterpretasikan pada penilaian angket, maka tingkat kinerja karyawan berada pada kategori Baik. Hal ini sangat berpengaruh kepada pelayanan terhadap para nasabah sehingga meningkatkan kualitas pelayanan PT. Bank Mandiri Syariah CFBC Medan.

Berdasarkan data pada tabel pada lampiran output hasil deskriptif spps juga dapat dijabarkan bahwa dengan mean 78,71 ini berarti ada 42 orang atau sebesar 64,62% responden berada pada di atas skor rata-rata dan 23 orang atau 35,38% responden di bawah skor rata-rata. Dari keadaan tersebut dapat dikategorikan bahwa 65% karyawan PT. Bank Mandiri Syariah CFBC Medan memiliki kinerja yang baik. Pada variabel *Locus of Control* berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata-rata (M) sebesar 71,80 dan standard deviasi (SD) = 16,90. Nilai *mean* ini jika diinterpretasikan pada kategori skor angket didapatkan kesimpulan bahwa karyawan PT. Bank Mandiri Syariah CFBC Medan memberikan penilaian setuju bahwa *locus of control* (LOC) mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai *mean* 71,80 ditemukan 30 orang atau 46,15% responden di bawah skor rata-rata dan 35 orang atau 53,85% responden di atas skor rata-rata. Dari keadaan tersebut dapat dikategorikan bahwa secara umum *Locus of Control* internal dimiliki oleh para karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Medan.

Pada variabel *employee relation* (ER) diperoleh rata-rata (*mean*) nilai angket sebesar 82,15 dan standard deviasi (SD) = 10,96. Nilai *mean* ini diinterpretasikan bahwa para karyawan memiliki hubungan yang baik antara sesama karyawan. Hubungan yang baik ini terbina melalui komunikasi yang terjalin dengan baik disamping budaya saling menghargai dan saling membantu yang dimiliki oleh para karyawan. Hasil ini jika dipresentasikan ditemukan bahwa 31 orang atau 47,69% responden di bawah skor rata-rata dan 34 orang atau 52,31% responden di atas skor rata-rata. Dari keadaan tersebut dapat dikategorikan bahwa 52% karyawan memiliki hubungan yang baik antara sesama karyawan.

Pada variabel unsur religi (UR) didapatkan skor dengan rata-rata (Mean) sebesar 74,77 dan standard deviasi (SD) = 13,97. Jika skor ini dipresentasikan didapatkan ada 36 orang atau 55,38% responden di bawah skor

rata-rata dan 29 orang atau 44,62% responden di atas skor rata-rata. Dari keadaan tersebut dapat disimpulkan bahwa dikategorikan karyawan memiliki unsur religi yang baik dalam dirinya. Hal ini dikarenakan PT. Bank Mandiri Syariah CFBC Medan terus memberikan pembinaan religi kepadapara karyawannya serta memberikan kesempatan untuk menjalankan ibadah agama sesuai dengan agama yang dianut oleh para karyawannya.

## 2. Uji Statistik

### Uji parsial dengan t-test

Berdasarkan pada kesimpulan penarikan hipotesis maka jawaban hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- Locus of Control* (LOC)  $t_{hitung} (2,076) > t_{tabel} (1,671)$  dan sig (0,042) < 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Artinya *Locus of control* (LOC) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).
- Employee Relation* (ER)  $t_{hitung} (1,082) < t_{tabel} (1,671)$  dan sig (0,284) > 0,05, maka  $H_0$  diterima. Artinya *employee relation* (ER) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).
- Unsur Religi (UR)  $t_{hitung} (2,008) > t_{tabel} (1,671)$  dan sig (0,049) < 0,05, maka  $H_a$  diterima. Artinya unsur religi (UR) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).

### Uji F atau Pengaruh Secara Simultan

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat, maka dilakukan dengan melihat tabel hasil regresi, baik melihat nilai F maupun signifikansinya. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji simultan dengan F-test**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5154.624	4	1288.656	68.985	.000 <sup>a</sup>
Residual	1120.822	60	18.680		
Total	6275.446	64			

Dari pengujian tersebut secara keseluruhan diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel diatas bahwa nilai  $F_{hitung} (68,985) > F_{tabel} (2,53)$  dengan nilai sig (0,000) < 0,05 ini berarti  $H_a$  ditolak ( $H_0$  diterima). Hal ini menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang nyata antara variabel dependen (kinerja karyawan) dengan seperangkat variabel independen (*Locus of control, employee relation, dan unsur religi*) secara bersama-sama.

**Uji “apriori” ekonomi**

Uji kriteria “apriori” ekonomi dilakukan dengan cara membandingkan kesesuaian tanda antara koefisien parameter regresi dengan teori yang bersangkutan. Jika tanda koefisien parameter regresi sesuai dengan prinsip-prinsip teori ekonomi, maka parameter tersebut telah lolos dari pengujian.

Untuk menghitung regresi variabel bebas penelitian, maka digunakan persamaan :  $KK = \alpha_0 + \alpha_1 LOC + \alpha_2 ER + \alpha_4 UR$ . Berdasarkan hasil regresi maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut.

**Tabel 3. Hasil Persamaan Regresi Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.631	4.179		6.372	.000
LOC	.107	.051	.182	2.076	.042
ER	.098	.091	.108	1.082	.284
G	.349	.058	.519	5.991	.000
UR	.141	.070	.199	2.008	.049

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas, maka model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :  $KK = 26,631 + 0,107LOC + 0,098ER + 0,349G + 0,141UR$ .

Dari persamaan dan hasil regresi di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 26,631, artinya jika variabel *Locus of Control, Employee Relation, Gaji dan Unsur Religi* diabaikan atau ditiadakan, maka nilai dari kinerja karyawan adalah 26,631 yaitu berada pada kategori baik.
2. Jika Nilai Internal *Locus of Control* naik sebesar 1% maka tingkat kinerja karyawan akan naik sebesar 0,107%.
3. Jika Nilai Unsur Religi naik sebesar 1% maka tingkat kinerja karyawan akan naik sebesar 0,141%.
4. Adapun *Employee Relation* tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian ini, hal ini berhubungan dengan manajemen perusahaan yang memiliki sistem kerja yang

telah diatur, sehingga para karyawan dapat bekerja sesuai sistem yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil estimasi model regresi di atas, diketahui bahwa tanda koefisien parameter dari variabel *Locus of Control*, Gaji dan Unsur Religi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan variabel *Employee Relation* tidak terlalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Medan.

Berdasarkan data yang terkumpul dan hasil analisis statistik maka pengujian hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Temuan pertama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Medan. Temuan kedua tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Employee relation* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Medan. Temuan ketiga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara unsur religi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Medan. Temuan kelima terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Locus of control*, *employee relation*, dan unsur religi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Medan.

*Locus of control* yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Medan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dengan dalam meningkatkan kinerjanya. Temuan ini setidaknya sejalan dengan pendapat Baron dan Greenberg dalam Maryanti yang menyatakan bahwa *Locus of Control* internal yang dimiliki oleh karyawan sebuah perusahaan dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *Locus of Control* eksternal.

Karyawan dengan *locus of control* internal percaya bahwa mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antarperan bersifat proaktif. *Employee relation* antara sesama karyawan PT Bank Syariah Mandiri Medan terbukti tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena kegiatan *employee relations* dapat membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pihak pimpinan

perusahaan, sehingga dapat menciptakan rasa memiliki, motivasi, kreativitas yang tinggi dan ingin mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin tetapi juga dapat menurunkan kinerja karyawan jika hubungan antara sesama karyawan cenderung menghabiskan waktu seperti berbincang-bincang selama bekerja sehingga pekerjaan dapat menjadi tidak efektif.

Unsur religi ternyata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai agama menjadi modal utama dalam meningkatkan kinerja karena agama menuntun para karyawan untuk bekerja dengan giat dalam memperoleh penghasilan yang halal. Agama mempunyai peranan yang sangat penting dalam hidup dan kehidupan manusia, karena tidak hanya mengatur kehidupan manusia dalam akhirat saja tetapi juga mengatur bagaimana seharusnya manusia hidup di dunia.

Seorang pekerja muslim yang taat beragama akan selamat di dunia dan akhirat. Sebab, Islam memberi ketentuan hukum bagi umatnya dalam menentukan bagaimana manusia hidup serta mendorong untuk memiliki sikap dan etika yang mulia, Sehingga terjahui dari kezhaliman dan segala yang dapat merugikan orang lain. Keempat variabel bebas (*locus of control, employee relation, gaji dan unsur religi*) secara bersama-sama terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Medan dengan besar koefisien determinasi sebesar 0,821. Hal ini dapat diartikan bahwa 82,1% kinerja karyawan Bank ini dipengaruhi oleh keempat variabel bebas diatas, sedangkan 17,9% lagi dipengaruhi oleh unsur lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Kesimpulan**

Hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan sesuai tujuan penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel Locus of control memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah CFBC Medan. Hal ini berarti jika nilai Internal Locus of Control naik sebesar 1% maka tingkat kinerja karyawan akan naik sebesar 0,107%. Variabel locus of control memberikan pengaruh positif pada peningkatan kinerja karyawan karena karyawan memiliki pemikiran yang baik serta semangat yang tinggi dalam melaksanakan kerjanya.

2. Variabel Employee Relation secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah CFBC Medan. Akan tetapi nilai yang ditunjukkan variabel Employee Relation memiliki pengaruh terhadap kinerja jika dihubungkan bersama-sama dengan variabel independen yang lain dengan nilai koefisien sebesar 0,098. Nilai tersebut cenderung kecil dalam meningkatkan pengaruh dibanding dengan variabel independen yang lain.
3. Variabel Unsur religi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah CFBC Medan. Besar koefisien regresi untuk variabel unsur religi 0,141. Hal ini berarti jika terjadi kenaikan nilai unsur religi sebesar 1% maka akan diikuti kenaikan nilai kinerja karyawan sebesar 0,141%. Dengan demikian variabel unsur religi yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.
5. Ketiga variabel bebas (locus of control, employee relation, dan unsur religi) secara bersama-sama terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Medan dengan besar koefisien determinasi sebesar 0,823. Hal ini dapat diartikan bahwa 82,1% kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah CFBC Medan dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas di atas, sedangkan 17,9% lagi dipengaruhi oleh unsur lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Saran**

1. Kepada para karyawan hendaknya memiliki internal locus of control atau dapat mengontrol pribadi mereka dengan keyakinan bahwa segala kesuksesan ditentukan oleh jeri payah dan usaha masing-masing individu dalam menjalani kehidupannya. Sebab, Islam menyeru kepada ummatnya untuk selalu berusaha dan bekerja keras, dengan melarang ummatnya bermalas-malasan, karena Allah swt., tidak akan merubah suatu kaum sampai mereka merubah diri mereka sendiri.
2. Kepada manajemen PT Bank Syariah Mandiri Medan hendaknya lebih meningkatkan intensitas dan memfasilitasi Employee relation pada karyawannya. Dengan adanya perhatian pada hubungan kepegawaian, maka visi misi perusahaan kedepan akan dapat terwujud, dengan adanya kesadaran setiap pegawai akan beban tanggung jawab kepada perusahaan dan khususnya pada diri mereka. Mengadakan kegiatan gathering.

---

### Catatan

<sup>1</sup>Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*(Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, Cet. II, 2006)

<sup>2</sup>Amiur Nuruddin, “*Seminar Awal Tahun Masyarakat Ekonomi Syariah dengan Tema “Penyediaan SDM yang Handal sebagai Fondasi Berkembangnya Ekonomi Syariah”* di Auditorium Bank Bukopin Gd.Bank Bukopin Lt3, Jl MT Haryono.KAV 50-51 Jakarta 12770 pada hari Rabu 20 Januari 2010

<sup>3</sup>Bank Syariah Mandiri, *Evaluasi Kinerja Pegawai, Tri Wulan*. Diunduh melalui : <http://www.syariahmandiri.co.id/en/2012/06/bank-syariah-mandiri-raih-peringkat-aa/> (dimuat pada blog resmi PT. Bank Syariah Mandiri.

<sup>4</sup>*Ibid.*

<sup>5</sup>Akrim Ashal,*Pengaruh Pengamalan Ibadah terhadap praktek Dagang di Kalangan Pengusaha Muslim Pusat Pasar Kota Medan* (Tesis, Program Studi Ekonomi Islam Pascasarjana IAIN Sumatera Utara, 2006).

<sup>6</sup>Sugiono, *Metode penelitin administrasi*(Bandung: alfabeta, 1993), h. 3.

<sup>7</sup>Alvaro Amaral, “*Analisis Dampak Locus of Control terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan internal Auditor*” (Tesis, Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2008).

<sup>8</sup>Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Indeks., Edisi Kesepuluh, 2006).

<sup>9</sup>Wikipedia, 2017. <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>

<sup>10</sup>Moh. Panbudu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, cet. ke-1, 2006).

<sup>11</sup>Nurjannah Harahap, *Pengaruh Motivasi Menurut Pandangan Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Syar’ah Medan* (Skripsi IAIN: Medan, 2007), h.6.

<sup>12</sup>Jhon H and Mathis, Robert. L Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:: Salemba Empat, 2001)

<sup>13</sup>Bernardin dan Russel, *Human Resource Management* (Singapore: McGraw Hill Inc, 1993), h. 379

<sup>14</sup>Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cet. ke-3 (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 231.

<sup>15</sup>Wayne F. Casio, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit* (Singapore: McGraw-Hill International Editors, 1992), h.267.

<sup>16</sup>Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Sulita, edisi Revisi, 2002), h.101.

<sup>17</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004), h. 338.

<sup>18</sup>John Soeprihanto, *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, Cetakan Keempat, 2000), h. 23.

<sup>19</sup>Randy J. Larsen, David M. Buss, *Personality Psychology* (New York: McGraw-Hill, 2008), h. 404.

<sup>20</sup>Carole Wade, Carol Tavris, *Psychology*, terj. Padang Mursalia (Jakarta: Erlangga, Jilid II, Edisi ke-9, 2007), h. 298.

<sup>21</sup>Randy J. Larsen, David M. Buss, *Personality Psychology* (New York: McGraw-Hill, 2008), h. 404.

<sup>22</sup>Howard S. Friedman and Miriam W. Schustack, *Personality Classic Theories and Modern Research*, terj. Fransiska Dian, Maria Hany dan Andreas Provita Prima (Jakarta: Erlangga, Edisi ke III, 2006), h.275.

<sup>23</sup>M. Nur Ghufron & Rini Risnawita S, *Teori-teori Psikologi* (Yogyakarta: Az-ruzz Media, 2010), h. 68.

<sup>24</sup>Veithzal Rivai, *Islamic Banking : Sistem Bank Islam bukan hanya solusi menghadapi krisis namun solusi dalam menghadapi berbagai persoalan perbankan & ekonomi global* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 2.

<sup>25</sup>*Ibid.*, h. 20.

<sup>26</sup>Mohamed Aslam Haneef, *Pemikiran Ekonomi Islam Kontemporer* terj. Suherman Rosyidi (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 39.

### **Daftar Pustaka**

- Amaral, Alvaro. *“Analisis Dampak Locus of Control terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan internal Auditor”* (Tesis, Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2008).
- Ashal, Akrim. *Pengaruh Pengamalan Ibadah terhadap praktek Dagang di Kalangan Pengusaha Muslim Pusat Pasar Kota Medan* (Tesis, Program Studi Ekonomi Islam Pascasarjana IAIN Sumatera Utara, 2006), Medan: Pascasarjana UIN Sumatera Utara. 2006.
- Bank Syariah Mandiri. *Evaluasi Kinerja Pegawai, Tri Wulan*. Diunduh melalui : <http://www.syariahmandiri.co.id/en/2012/06/bank-syariah-mandiri-raih-peringkat-aa/> (dimuat pada blog resmi PT. Bank Syariah Mandiri).
- Bernardin dan Russel. *Human Resource Management*. Singapore: McGraw Hill Inc, 1993.
- Casio, Wayne F. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Singapore: McGraw-Hill International Editors, 1992.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks., Edisi Kesepuluh, 2006.
- Friedman, Howard S. and Miriam W. Schustack, *Personality Classic Theories and Modern Research*, terj. Fransiska Dian, Maria Hany dan Andreas Provita Prima. Jakarta: Erlangga, Edisi ke III, 2006.
- Ghufron, M. Nur dan Rini Risnawita S, *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Az-ruzz Media, 2010.
- H, Jhon and Mathis, Robert. L Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Haneef, Mohamed Aslam. *Pemikiran Ekonomi Islam Kontemporer* terj. Suherman Rosyidi. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Harahap, Nurjannah. *Pengaruh Motivasi Menurut Pandangan Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Syari’ah Medan*; Skripsi IAIN: Medan, 2007.
- Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, Cet. II, 2006.
- Larsen, Randy J. and David M. Buss, *Personality Psychology*. New York: McGraw-Hill, 2008.

- Nuruddin, Amiur, “*Seminar Awal Tahun Masyarakat Ekonomi Syariah dengan Tema “Penyediaan SDM yang Handal sebagai Fondasi Berkembangnya Ekonomi Syariah”* di Auditorium Bank Bukopin Gd.Bank Bukopin Lt3, Jl MT Haryono.KAV 50-51 Jakarta 12770 pada hari Rabu 20 Januari 2010
- Rivai, Veithzal. *Islamic Banking : Sistem Bank Islam bukan hanya solusi menghadapi krisis namun solusi dalam menghadapi berbagai persoalan perbankan & ekonomi global*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cet. ke-3. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004.
- Soeprihanto, John. *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, Cetakan Keempat, 2000.
- Sugiono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: alfabeta, 1993.
- Tika, Moh. Panbudu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara, cet. ke-1, 2006.
- Wade, Carole and Carol Tavris. *Psychology, terj. Padang Mursalia*. Jakarta: Erlangga, Jilid II, Edisi ke-9, 2007.
- Wahyudi, Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Sulita, edisi Revisi, 2002.
- Wikipedia, 2017. <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>