

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank pada dasarnya yaitu lembaga keuangan yang dapat melakukan penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk pembiayaan atau dalam bentuk simpanan dan penyaluran dana dalam bentuk kredit atau pinjaman sehingga bank tersebut dapat melaksanakan fungsi intermediasi keuangan¹.

Bank syariah secara yuridis normatif dan yuridis empiris diakui keberadaannya di Negara Republik Indonesia. Pengakuan secara yuridis normatif tercatat dalam peraturan perundang-undangan Indonesia, diantaranya Undang-Undang RI No. 10 Tahun 1998 perubahan atas Undang-Undang RI No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan, Undang-Undang RI No. 3 Tahun 2004 perubahan atas Undang-Undang RI No. 23 tahun 1999 tentang Bank Indonesia, dan Undang-Undang RI No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah. Selain itu, pengakuan secara yuridis empiris dapat dilihat perbankan syariah tumbuh dan berkembang pada umumnya diseluruh Ibukota Provinsi dan Kabupaten di Indonesia, bahkan bank konvensional dan lembaga lainnya membuka Unit Usaha Syariah.²

Dapat disimpulkan bahwa pengakuan keberadaan bank syariah secara yuridis normatif yang sudah tercantum dalam undang-undang yaitu yang pertama tentang perbankan, tentang bank Indonesia, dan yang terakhir yaitu tentang perbankan syariah.

BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) merupakan salah satu lembaga keuangan perbankan syariah dengan pola operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip syariah ataupun muamalah Islam yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.³

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar adalah sebuah Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Sumenep yang didirikan pada tanggal 16 September 2002 dengan bentuk

¹Anrdianto, *Manajemen Bank Syariah (implementasi teorid an pratek)*, (Jakarta: CV.Qiara Media, 2019), hlm 23-24

² Muammar Arafat Yusmad, *Aspek Hukum Perbankan Syariah Dari Teori Ke Praktik* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 14.

³Darmawan dan Muhammad Iqbal Fasa, *Manajemen Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: UNY Press, 2020), hlm. 155

perseroan terbatas, kemudian dalam perkembangannya berubah status menjadi Badan Usaha Milik Negara. Keberadaannya diharapkan dapat meningkatkan dan mendayagunakan perekonomian daerah guna mencapai kesejahteraan masyarakat daerah secara merata.⁴

Dunia bisnis merupakan salah satu hal yang menjadi prioritas utama dalam Sumber daya manusia. Sebuah bisnis akan berhasil mencapai tujuannya apabila perusahaan tersebut dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja para karyawan.⁵ Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu asset terpenting bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari produktivitas kerja karyawan akan tetapi dari segi kualitas kerja karyawan juga harus diperhatikan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan, keterampilan, keinginan, pengetahuan dan dorongan. Potensi tersebut sangat berpengaruh bagi perusahaan agar apa yang diinginkan perusahaan tersebut mencapai suatu tujuan.⁶ Hasil penelitian Taormina dan Lao (2007) menyatakan bahwa kesuksesan sebuah bisnis ditentukan oleh karakteristik individual. Karakteristik individual melekat dalam diri individu yang bisa berubah-ubah atau stabil sepanjang waktu. Karakteristik individu yang dapat berubah-ubah terbentuk karena adanya situasi tertentu atau pengalaman tertentu.⁷

Persaingan sumber daya manusia di era globalisasi sendiri sudah semakin ketat, oleh karena itu sumber daya manusia dituntut untuk terus mengembangkan potensi diri secara lebih aktif. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu

⁴<https://bhaktisumekar.co.id/2015-05-07-19-03-11/latar-belakang> diakses pada tanggal 12 Februari 2021, pukul 11:17 WIB.

⁵Tafta Suharto Risky, dkk, "Pengaruh Tipe Kepribadian Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe Kopi Studio24 Kota Malang." e –Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, hlm 48

⁶H.Edy Sutrisno, "Manajemen Sumberdaya Manusia", (Jakarta: Kencana, 2017), Hlm 3

⁷Ratno Purnomo, "Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah," Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, Vol 17, No 2, hlm 145

perusahaan dituntut untuk mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.⁸

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai (2005).⁹ Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dapat memudahkan pimpinan organisasi mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan, selain itu sumber daya manusia yang berkualitas dapat diharapkan bisa mendorong dalam pencapaian keunggulan kompetitif organisasi. Dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka organisasi tersebut secara tidak langsung akan dapat mendorong karyawan mereka untuk memberikan kontribusi yang positif pada kinerja individu maupun tim kerja mereka, dimana kinerja yang mereka hasilkan nantinya akan dapat mempengaruhi kinerja akhir organisasi secara keseluruhan.¹⁰

Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor seperti: kemampuan, usaha, dan dukungan. Kemampuan merupakan kapasitas seseorang dalam bekerja pada level yang tinggi, sedangkan usaha menunjukkan tindakan yang dilakukan setiap individu dalam menyelesaikan tugasnya. Dukungan merupakan faktor yang mendorong usaha seseorang untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.¹¹

⁸ Rizki Noviawati, "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 4, No 3, hlm 1

⁹ Al Azhar L, "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus Of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publikdi Pekanbaru, Padang Dan Batam)", *Jurnal Ekonomi*, Vol.21, No.4, Desember 2013.

¹⁰ Ida Ayu Puty Widani S, Dkk. "*Kinerja Sumberdaya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Penelitian*."(Bandung: Nilacakra, 2020). hlm 2

¹¹ Franciska Hermawan, Dkk. "Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol 5, No 1, hlm 33

Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan perusahaan, namun perusahaan juga harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat membuat karyawan bertahan dan nyaman akan kondisi serta lingkungan kerjanya. Perusahaan yang menyadari pentingnya memelihara kinerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Falikhatun (2003) mengemukakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi - kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional meliputi: kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Sedangkan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control*.¹²

Kata *locus* dalam bahasa latin berarti “tempat” atau “lokasi” sehingga *locus of control* secara sederhana berarti sejauh mana seseorang merasa mempunyai kendali atas hidupnya sendiri dan kejadian yang mempengaruhi dengan demikian, orang yang memiliki pusat kendali diri percaya bahwa mereka mempunyai kekuatan untuk mengendalikan hidupnya dan hal-hal yang terjadi pada mereka.¹³ Sebagian orang merasa yakin bahwa mereka bisa mengendalikan dirinya sendiri secara sepenuhnya, jika mereka adalah penentu dari nasib mereka sendiri dan mempunyai tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Pada saat mereka bekerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu.

¹²Henis Fiqih Amalini,dkk. “Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja(Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang ,“. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 35, No.1 Juni 2016..hlm 69

¹³ Jessica Joelle Alexander,Dkk. “The Danish Way Ofparenting,”(Yogyakarta: Pt bentang Putaka, 2018), hlm 14

Ida dan Dwinta (2010) membedakan orientasi *locus of control* menjadi dua, yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*, artinya, individu dengan *locus of control internal* cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) dan usaha (*effort*) yang dimilikinya lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Individu dengan *locus of control eksternal* cenderung menganggap bahwa hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan.¹⁴

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu.¹⁵ Sikap dan kemampuan karyawan tidak hanya bergantung terhadap hasil akhir yang didapat melainkan proses untuk mendapat hasil akhir tersebut. Saat bekerja, tidak menutup kemungkinan karyawan mendapatkan permasalahan dan kesulitan dalam bertugas. Keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk control terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungannya disebut dengan *Self-efficacy*.¹⁶ Kemampuan dalam menghargai diri sendiri memang memberikan hasil yang optimal ketika melakukan pekerjaan, tanpa adanya efikasi diri pada karyawan akan sangat sulit untuk mampu menyelesaikan apapun yang dihadapi.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan (2015) disimpulkan bahwa *Locus of control* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

¹⁴Yusnaena, Salmi Hayati, "Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kc Padang", *Menara Ekonomi*, Vol.4, No.3, hlm 121.

¹⁵Dian Rizki Noviawati, "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource Pt. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.4, No.3, (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 2016), hlm 2

¹⁶ Alfeus Manuntung. "Terapi Perilaku Kognitif Pada Pasien Hipertensi" (Malang: Wineka Media, 2018). hlm 55

Nikkatsu Electric Works Bandung. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnomo dan Lestari (2010) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja UMKM.

Dalam perusahaan, apakah karyawan cenderung pada *internal locus of control* atau *external locus of control* dan *self Efficacy* dalam menghadapi permasalahan dan peristiwa yang terjadi selama proses bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai “**Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan**”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *Locus of Control* dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan secara simultan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan?
2. Manakah yang berpengaruh dominan antara *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan secara parsial di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan?
3. Seberapa besar pengaruhnya *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menguji apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel *Locus of control* dan *Self efficacy* terhadap Kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan
2. Untuk mengetahui dan menguji manakah yang berpengaruh dominan secara simultan antara variabel *Locus of control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan

3. Untuk mengetahui dan menguji seberapa besar pengaruh variabel *Locus of control* dan *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis.

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh *locus of control* dan *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai sarana pembelajaran dalam melatih ketajaman analisis atau berpikir kritis dalam penelitian. Penelitian ini juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang seberapa besar pengaruh *locus of control* dan *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

b. Bagi Civitas Akademika IAIN Madura

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi seluruh civitas akademika apabila ingin melakukan penelitian yang sejenis.

c. Bagi BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan. Selain itu juga diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk mengetahui kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

d. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan mengenai kinerjanya melalui variabel-variabel tersebut.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian digunakan untuk membatasi variabel yang akan diteliti, populasi atau objek penelitian, dan lokasi penelitian. Didalamnya juga dipaparkan mengenai penjabaran variabel menjadi sub variabel beserta indikator-indikatornya.¹⁷ Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.¹⁸ Ada dua variabel yang menjadi fokus kegiatan pada penelitian ini, yaitu: a. Variabel Independen, b. Variabel dependen.

a. Variabel Independen (Variabel X)

¹⁷ Tim Penyusun Pedoman Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Edisi Revisi, (Pamekasan: STAIN Press, 2015), hlm. 11.

¹⁸ Azuar Juliandi, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*, (Medan, UMSU PRESS, 2014), hlm. 21.

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain variabel bebas adalah sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai pada variabel terikat.¹⁹ Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Locus of Control (Variabel X₁)

Locus of control dapat diukur melalui beberapa indikator pengukuran. Menurut rotter (1966) Locus of control dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu²⁰:

- a) *Internal locus of control*
- b) *Eksternal locus of control*

2) Self Efficacy (Variabel X₂)

Self efficacy dapat diukur melalui beberapa indikator pengukuran. Menurut bandura (1997) Self efficacy dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu²¹:

- a) *Generality* (generalitas)
- b) *Magnitude* (besarnya)
- c) *Strength* (kekuatan)

b. Variabel Dependen (Variabel Y)

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas.²² Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan sebagai variabel Y.

Menurut Bandura kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator pengukuran yang terdiri dari²³

¹⁹Ibid. hlm. 22.

²⁰Muhammad busro, *Manajememen sumber daya manusia*, (Yogyakarta: exspert, 2017), hlm 9

²¹Ibid, hlm 165

²² Azuar Juliandi, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*, hlm. 22.

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

2. Ruang Lingkup Lokasi

Adapun lokasi penelitian yang akan menjadi objek penelitian adalah BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan yang beralamat di Jl. Masegit, Gladak Anyar, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variabel yang diteliti, serta untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.²⁴

Asumsi yang peneliti ajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. *Locus of control* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
2. *Self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
3. *Locus of control* dan *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

²³Desi Kristanti, Ria Lestari Pangestu, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Bagian produksi*, hlm 37

²⁴Tim Penyusun Pedoman Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Edisi Revisi, (Pamekasan: STAIN Press, 2015), hlm. 10.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari kata “*hypo*” berarti sebelum, dan “*thesis*” pernyataan, atau pendapat. Dengan demikian hipotesis secara sederhana dapat difahami sebagai suatu pernyataan yang pada waktu diungkapkan belum diketahui kebenarannya. Dalam sebuah penelitian, hipotesis umumnya dirumuskan untuk menjawab secara sementara masalah yang akan diteliti.²⁵ Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.²⁶

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H₁: *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.
2. H₂: *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan
3. H₃: *Locus of control* dan *Self efficacy* secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

H. Definisi Istilah

Adapun definisi istilah bertujuan untuk menghindari perbedaan pengertian atau kurang jelasnya makna. Maka dari itu peneliti mendefinisikan istilah-istilah yang digunakan dalam judul penelitian,²⁷ berikut merupakan definisi istilah dari penelitian ini yaitu:

²⁵ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016), hlm. 41.

²⁶ Wagiran, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), hlm. 94.

²⁷ Tim Penyusun Pedoman Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Edisi Revisi, (Pamekasan: STAIN Press, 2015), hlm. 12.

1. Locus of Control

Locus of control adalah keyakinan masing-masing inividu tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya.²⁸

2. Self Efficacy

Self efficacy atau efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk menunjukkan performasi tertentu yang dapat memengaruhi kehidupannya.²⁹

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawa merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya.³⁰

4. BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah)

BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) merupakan salah satu lembaga keuangan yang mampu untuk melaksanakan peran dalam melayani pengusaha menengah, kecil, dan mikro.³¹

I. Kajian Terdahulu

²⁸ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm 5

²⁹ TitikKristiyani, *Self Regulated Learning*, (Yogyakarta: Sanata Dharma University Prees, 2016), Hlm 83

³⁰ NiaKadek Suryani, , *Kinerja Sumberdaya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*.(Bandung: Nilacakra, 2020), Hlm 2

³¹ Muhamma Yasir Yusuf dan Wan Sri Mahriana, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Di Aceh”, *Iqtishadia*, Vol.9, No. 2, Hlm 248

Terdapat empat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh *Locus of Control* dan Self Efficacy Terhadap Kinerja karyawan. Adanya kajian penelitian terdahulu yaitu sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini agar lebih memperkuat pencarian data yang peneliti baca, yakni:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Yusnaena, dan Salma Hayati dengan judul “Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kcp padang”. Hasil pengujian hipotesis *Locus Of Control Internal* menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $1.885 > t_{tabel}$ 1.661 dengan taraf signifikansi 0.043. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 “*Locus Of Control Internal* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”. Sedangkan hasil pengujian hipotesis *Locus Of Control Eksternal* menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3.749 > t_{tabel}$ 1.661 dengan taraf signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 “*Locus Of Control Eksternal* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil pengujian hipotesis *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 81.441 dengan taraf signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_3 “*Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal*” mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.³²

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Ari Fadzilah dengan judul “Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan *Self of Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian

³²Yusnaena, Dan Salma Hayati, “Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp Padang”, *jurnal menara ekonomi*, Vol. 4, No. 3, (oktober 2018), hlm 126-127

Penjualan(Studi Kasus Pada Pt. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang)”Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian penjualan PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang yang berjumlah 90 orang. Teknik pengambilan sample yaitu menggunakan sampel jenuh/sensus yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sample penelitian. Berdasarkan hal tersebut, maka jumlah sample yang digunakan sebanyak 90 responden. Hasil pengujian hipotesis *Self of efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 6,457 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a .³³

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Rianna Ribbika rimper dan Lotje Kawt dengan judul “Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacyterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado” Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Area Manado. Sampel Penelitian sebanyak 45 karyawan. Hasil pengujian hipotesis variabel *Self Efficacy*, T_{hitung} 2.553 lebih besar t_{tabel} 1.6820, dengan demikian H_0 diterima, artinya *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Manado, dengan demikian hipotesis dapat diterima.Sedangkan Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai $F_{hitung} = 18.593$ dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel perencanaan karir dan *self efficacy* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.³⁴

³³Ari Fadzilah, “Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan *Self of Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada Pt. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang)”, *jurnal studi manajemen dan organisasi*, Vol. 3, No. 1, (Januari 2006), hlm 25

³⁴Muhammad Busro, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Hlm 131

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Amali Mutammimah dengan judul “Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai struktural di balai diklat surabaya”. Penelitian tersebut menggunakan dua focus penelitian, yaitu *locus of control* dan kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa nilai variabel independen memiliki nilai yang signifikan terhadap variable dependen sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya variabel locus of control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai struktural di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.³⁵

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian yang berbeda. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di lembaga keuangan syariah yang ada di kabupaten Pamekasan yaitu BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.
2. Penelitian ini berfokus pada *locus of control*, dan self efficacy terhadap kinerja karyawan BPRS.
3. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 23 populasi. Sedangkan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh.

Tabel 1.1
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
Yusnaena, dan Salma Hayati	Pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kcp padang	a. Sama sama meneliti tentang pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan. b. Menggunakan analisis deskriptif.	a. Terdapat 1 variabel bebas. b. Sampel yang digunakan yaitu menggunakan metode

³⁴RinnaRibka Rimper Dan Lotje Kawet, “Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado”, *jurnal EMBA*, Vol 4, No 2, (Dseember:2014), hlm 221

³⁵Amali Mutammimah, “Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Structural Dibalai Diklat Surabaya”. Hlm 133

			<p>incidental yaitu sebanyak 97 orang.</p> <p>c. Lokasi penelitian berbeda yaitu di bank syariah mandiri KC padang.</p>
Ari Fadzilah	<p>Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan <i>Self of Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan(Studi Kasus Pada Pt. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang)</p>	<p>a. Sama-sama meneliti tentang self efficacy terhadap kinerja karyawan.</p> <p>b. Sama-sama terdapat 2 variabel bebas.</p> <p>c. Teknik pengambilan sample sama-sama menggunakan sampel sensus/sampel jenuh. .</p>	<p>a. Populasi dan sampel berjumlah 90 orang.</p> <p>b. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.</p> <p>c. Teknik pengumpulan data menggunakan metode Interview</p> <p>d. Lokasi penelitian berbeda yaitu di PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang.</p>
Rianna Ribbika rimper dan	<p>Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self</p>	<p>a. Sama-sama meneliti tentang <i>self efficacy</i></p>	<p>a. Sampel Penelitian</p>

<p>Lotje Kawt</p>	<p>Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado</p>	<p>terhadap kinerja karyawan. b. Sama-sama terdapat 2 variabel bebas. c. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif.</p>	<p>sebanyak 45 karyawan b. Metode penelitian yang digunakan yaitu Survey, Observasi, Wawancara, dan Kuesioner c. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif. d. Lokasi penelitian PT PLN (Persero) Area Manado Jln. Achmad Yani No.32 Manado</p>
<p>Amali Mutammimah</p>	<p>Pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja pegawai struktural di balai diklat Surabaya</p>	<p>a. Teknik pengumpulan data menggunakan studi lapangan dan studi kepustakaan. Studi lapangan berupa, kuesioner dan wawancara, sedangkan studi kepustakaan berupa dokumentasi. b. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik</p>	<p>a. Terdapat 1 variabel bebas. b. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. c. Populasi sebanyak 41 orang. d. Lokasi penelitian berbeda yaitu di Balai Diklat</p>

		inferensial.	Keagamaan Surabaya Jl. Ketintang Madya 92 Surabaya.
--	--	--------------	--