

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Bank Syariah diresmikan di Indonesia pada 2008 berdasarkan legalitas pada Undang-Undang (UU) Republik Indonesia (RI) Nomor 21 Tahun 2008 mengenai tentang “perbankan syariah” menjelaskan bahwa “Bank Syariah adalah suatu lembaga yang berbasis pada keuangan dengan aktivitas usahanya berdasarkan asas islami”. Pada umumnya lembaga tersebut bergerak di bidang keuangan berbasis jasa dan berbagai produk pembiayaan berbasis syariah.<sup>1</sup>

Sejalan dengan berbagai perkembangan budaya dan teknologi membentuk juga berbagai inovasi dan kreatifitas dunia perbankan syariah dalam melakukan berbagai perbaikan dan peningkatan untuk mengambil nasabah mayoritas umat Islam di

---

<sup>1</sup> Yudiana, F. E. (2014). Manajemen Pembiayaan Bank Syariah. Stain Salatiga Press.

Indonesia. Karenanya keunggulan yang berdaya saing dengan perbankan umum lainnya menjadi hal yang tidak bisa diabaikan.<sup>2</sup>

Upaya dalam meningkatkan kelembagaan keuangan tersebut dimana sejalan terhadap visi, maupun misi, serta tujuannya dan juga sasarannya diperlukan Sumber Daya Manusia yang kemudian disingkat SDM dalam skripsi ini. Secara umum SDM merupakan hal yang bermanfaat terlebih tidak bisa dipisahkan terhadap suatu organisasinya, lembaga atau perusahaannya. Hal itu termasuk daya untuk memastikan dalam perubahan perusahaan.

Pada dasarnya, SDM itu sendiri yang melakukan aktivitas pada lembaga menjadi penggerak, pemikir serta persiapan untuk memperoleh sasaran yang tepat. Dari terminologi tersebut menunjukkan bahwa mereka adalah aset potensial untuk meningkatkan dan menjatuhkan kelembagaan, terutama di lembaga perbankan syariah.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Kurniawati, I. (2017). Uraian Pengaruh Kompensasi dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan BNI Syariah Cabang Surakarta Tahun 2017.

<sup>3</sup> Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.

Pemahaman tersebut juga menjadi dasar penting kinerja karyawan yang dimiliki suatu organisasi. Sehingga kinerja karyawan dapat dari hasil pencapaian kerja individu yang bisa berupa prestasi diukur dari segi kualitas maupun kuantitas yang diberikan kepada perusahaan. Kinerja dasarnya adalah aktivitas yang dikerjakan setiap karyawan di lapangan (tempat bekerja). Sementara ukuran dalam standar bekerja itu sendiri ditemukan perbedaan dari setiap individu, karena disesuaikan berdasarkan tugas dan tanggung jawab menurut suatu pekerjaan (*job description*) yang telah ditetapkan, konstruksi kinerja mereka biasanya terkumpul dalam Standar Operasional Prosedur (SOP).<sup>4</sup>

Kualitas SDM tidak lepas dari konsepsi dan teknologi yang menguntungkan dalam lembaga perbankan tersebut, sehingga perubahan yang seiring dengan globalisasi tetap menjadikan lembaga keuangan syariah konsisten untuk membangun kemajuan yang sejalan dengan tujuan dari suatu perusahaan.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Widyananda, F. 2012. Model Uraian Kinerja Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Nasabah Pada BNI Syariah Cabang Malang. Jurnal Ekonomi Pembangunan. Vol 10 No. 02.

<sup>5</sup> Sinambela, P. L. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.

Peranan mereka identik juga dengan kompetensi masing-masing pegawai. Sehingga setiap pegawai mengetahui SOP pekerjaan mereka yang bersinergi dalam menguatkan tujuan lembaga perbankan tersebut.<sup>6</sup> Upaya untuk meningkatkan kompetensi dilakukan melalui banyak caranya termasuk melaksanakan intensitas pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan.

Sejalan dengan upaya meningkatkan kinerja mereka melalui berbagai pelatihan tersebut akan memberikan kontribusi pada keunggulan, kesetiaan, dan komitmen untuk menguasai pekerjaan masing-masing sesuai dengan *job description*. Kenyataan keinginan tersebut masih tidak sejalan dengan keadaan yang sebenarnya. Berdasarkan data awal diketahui bahwa kelemahan mereka pada umumnya dari sisi pemahaman konsep “perbankan syariah”.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Syafrina, N. dan Sudarmin, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, Vol 03 No, 181–191.

<sup>7</sup> Satria Kartika Yudha, “Perbankan Syariah Kekurangan SDM”, diakses dari <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah>. Diakses tanggal 17 Desember 2021. Dalam jurnal tersebut juga menyampaikan laporan bahwa jumlah kebutuhan yang tidak sejalan dengan jumlah lulusan dengan asumsi rata-rata kebutuhan SDM industri perbankan syariah per tahun kurang lebih 5.900 orang. Sementara lulusan perguruan tinggi atau universitas dengan program studi terkait perbankan syariah hanya 1.500 orang.

Perkembangan perbankan syariah juga membutuhkan dukungan keterampilan yang relevan. Kenyataannya bahwa sebagian besar karyawan yang berada pada lembaga syariah ada pengetahuan dan pengalaman praktik tentang perbankan syariah yang kurang atau bahkan masih ada yang tidak ada pengetahuan dan pengalaman itu sama sekali. Tentu hal ini sangat mempengaruhi kinerja perbankan syariah.<sup>8</sup>

**Tabel 1.1**

**Data SDM Bank Umum Syariah di Indonesia 2015-2019<sup>9</sup>**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Tenaga Kerja/Orang</b>
1	2015	51.413
2	2016	51.110
3	2017	51.068
4	2018	49.516
5	2019	49.654

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa SDM bank umum syariah Indonesia mengalami perkembangan fluktuatif

---

<sup>8</sup> Halimah, Tika Nur, dkk (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket. *Journal Of Management*, Vol 2 No 2, 2.

<sup>9</sup> *Sumber : Statistik Perbankan Syariah OJK, 2015-2019.*

selama lima tahun tersebut. Tepatnya pada tahun 2015-2018 menurun signifikan dan meningkat kembali di tahun 2019. Hal ini disebabkan pada *roadmap* perbankan syariah Indonesia 2015-2019 masih adanya perbaikan kuantitas dan kualitas SDM. Sehingga menjadi sebuah tantangan perbankan syariah dalam tindakan peningkatan tenaga kerja.<sup>10</sup>

Penelitian ini dibahas mengenai *locus of control*, lingkungan kerja, kompensasi, serta motivasi sebagai variabel intervening yang menjadi pokok pembahasan yang mampu mempengaruhi kinerja karyawannya.

**Tabel 1.2**

***Research Gap Pengaruh Locus of control Terhadap Kinerja Karyawan***

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
“Pengaruh <i>Locus of control</i> Terhadap Kinerja Karyawan”	Ditemukan dampak positif dan signifikan <i>locus of control</i> pada kinerja karyawan.	1. Gurendrawati et al. <sup>11</sup>

<sup>10</sup> [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id).

<sup>11</sup> Gurendrawati, Ety, dkk (2014). *The Impact of Information Technology, Management Accounting System Characteristics, and Locus of control to the Managerial Performance in th*

		2. Appiah dan Addai. <sup>12</sup>
	Tidak ditemukan pengaruh <i>locus of control</i> pada kinerja karyawan.	Al Azhar. <sup>13</sup>

*Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021*

Penelitian dalam Appiah dan Addai (2014), Gurendrawati et al (2014), menjelaskan *locus of control* terdapat pengaruhnya pada kinerja karyawannya. Sedangkan pada penelitian Al Azhar (2013) menjelaskan *locus of control* tidak memiliki pengaruhnya signifikan maupun positif pada kinerja karyawannya.

---

<sup>12</sup> Appiah, F. and H. Addai. (2014). *An Investigation Into The Causal Relationship Between Employees Locus of Control And Contextual Performance. Journal Of Business and Behavioral Sciences.* 26(2): 94-118.

<sup>13</sup> Al Azhar. (2013). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, *Locus of control* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang Dan Batam). *Jurnal Ekonomi.* 21(4): 1-15.

**Tabel 1.3**

**Research Gap Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Ditemukan pengaruhnya secara positif maupun signifikan lingkungan kerja pada kinerja karyawannya.	1. Syafrina. <sup>14</sup> 2. Komaling dkk. <sup>15</sup> 3. Fachreza dkk. <sup>16</sup> 4. Londo dkk. <sup>17</sup>
	Tidak ditemukan pengaruhnya dari lingkungan kerja pada kinerja karyawannya.	Hanafi. <sup>18</sup>

---

<sup>14</sup>Syafrina, N. dan Malik, S (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, Vol 03 No, 181–191.

<sup>15</sup> Komaling, dkk (2016). Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia TBK Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 16 No, 738–749.

<sup>16</sup> Fachreza, dkk (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol 2 No 1, 115–122.

<sup>17</sup> Londo, dkk (2016). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 4 No 1, 143–152.

<sup>18</sup> Hanafi, dan Yohana, C (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 5 No 1, 73–89.



*Sumber : Dikumpulkan dari beberapa sumber, 2021*

Penelitian yang diuraikan Syafrina (2018), Komaling dkk (2016), Fachreza dkk (2018), dan Londo dkk (2016) menjelaskan lingkungan kerjanya memiliki dampak signifikan dan positif pada kinerja karyawannya. Penelitian yang diuraikan Hanafi (2017) menjelaskan lingkungan kerja tidak terdapat pengaruhnya secara signifikan pada kinerja karyawannya.

**Tabel 1.4**

***Research gap* Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”	Ditemukan pengaruhnya secara positif serta signifikan kompensasi pada kinerja karyawannya.	Kadarisman. <sup>19</sup>
	Tidak ditemukan pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan.	Afriadi Kurniawan, dkk. <sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> M. Kadarisman. 2012. Manajemen Kompensasi, Jakarta: Rajawali Pers.

<sup>20</sup>Afriadi Kurniawan, dkk (2017). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. Jurnal Manajemen dan Inovasi Vol. 8, No. 2, Juni 2017: 119-133.

*Sumber : Dikumpulkan melalui beberapa sumber, 2021*

Penelitian yang diuraikan Kadarisman (2012) menjelaskan kompensasi mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja karyawannya. Adapun penelitian Afriadie Kurniawan dkk (2017) menjelaskan kompensasi tidak ditemukan pengaruhnya secara signifikan pada kinerja karyawannya.

**Tabel 1.5**

***Research gap Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan***

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”	Ditemukan pengaruhnya secara positif dan signifikan motivasi pada kinerja karyawan.	Hanafi. <sup>21</sup>
	Tidak ditemukan pengaruh motivasi pada kinerja karyawan.	Dewi dan Sutrischastini. <sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Hanafi dan Yohana, C (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life Insurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis, Vol 5 No 1, 73–89.

<sup>22</sup> Dewi, K. dan Sutrischastini, A (2016). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening di PD BPR BKK Wonosobo. Jurnal Riset Manajemen, Vol 3 No 1, 61–77. (Hasibuan, 2008:2).

*Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021*

Penelitian yang diuraikan Hanafi (2017) menjelaskan motivasi pada kinerja karyawan. Adapun penelitian yang diuraikan Dewi dan Sutrischastini (2016) menjelaskan tidak ditemukan pengaruh motivasi pada kinerja karyawan.

Dalam penelitian tersebut pembentukan karakter individu akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan dan mempengaruhi keberlangsungan perkembangan sebuah perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut untuk meneliti skripsi dengan judul **“PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK SYARIAH INDONESIA KC PALEMBANG SUDIRMAN”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman?

7. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap motivasi karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman?
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman?
3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman?
4. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman?
5. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman?

6. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman?
7. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *locus of control* terhadap motivasi karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman?

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan pertimbangan dan menjadi referensi peneliti selanjutnya. Serta menambah pengetahuan seputar kinerja karyawan khususnya dalam dunia perbankan syariah berkaitan dengan pembentukan karakter individu agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih optimal.

##### 2. Manfaat Praktis

Menjadi tolak ukur serta evaluasi untuk organisasi agar lebih termotivasi dalam mengoperasikan perusahaannya dan berhubungan dengan upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif agar menghasilkan kinerja karyawan yang lebih berkualitas. Serta menjadi motivasi

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya melalui konsep *locus of control*, lingkungan kerja, dan kompensasi.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan berbagai telaah kepustakaan ditemukan beberapa penelitian yang sejenis, yaitu :

1. “Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri”. Dengan hasil variabel Lingkungan Kerja (X) yang didapat tingkat signifikannya 0,000 kurang dari 0,05 dengan demikian mempunyai pengaruhnya secara signifikan serta positif pada kinerja karyawannya.<sup>23</sup>
2. “Kompensasi Pada Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating”. Hasilnya dari rekrutmen, tunjangan mempunyai pengaruh secara positif maupun signifikan pada kinerjanya dalam Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Tunjangan, mempunyai pengaruh secara positif maupun signifikan pada kinerja

---

<sup>23</sup> Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. *Daya Saing*, 4(1): 10–16.

Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Tunjangan tidak memiliki pengaruhnya secara signifikan serta positif pada kinerja bank nya. Pembayaran yang dilaksanakan mempunyai pengaruhnya secara positif dan juga signifikan pada kinerjanya. Hal tersebut mempunyai pengaruh positif yang signifikan pada kinerjanya. Komisi atau tambahan yang dimoderasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.<sup>24</sup>

3. “*Locus of control* Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang”. *Locus Of Control* signifikan  $0.043 < 0.05$ , hipotesisnya mempunyai hasil signifikan pada kinerja pegawai.<sup>25</sup>
4. “*Locus of control*, Hand Relations Dan Unsur Religi Untuk Meningkatkan Kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri Cfbc Medan”. Dengan hasil *Locus of control* menyampaikan ada sisi positif pada

---

<sup>24</sup> Nuraini Firmandari (2014). EKBISI, Vol. IX, No. 1, Desember 2014, hal. 25 – 34.

<sup>25</sup> Yusnaena dan Salmi Hayati (2018). Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. Jurnal Menara Ekonomi. Volume. 04 No. 03, 2018.



pengembangan dalam kinerja pegawai sebab pegawai ada pendapat baik dan dorongan untuk melaksanakan kegiatannya.<sup>26</sup>

5. “Uraian dalam Kompetensi Dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai Bank BJB Syariah Cabang Cirebon”. Dengan hasilnya yakni Lingkungan Kerja menunjukkan jumlah signifikan sebesar 0,008 artinya hasilnya jelas secara simultan pada kinerja karyawan BJB Syariah Cabang Cirebon.<sup>27</sup>
6. “Hasil dari Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai”. Hasil Penelitian ini menunjukkan tingkat kemungkinan  $< 0,05$  yakni 0,025 dimana Lingkungan Kerja terdapat hasil positif pada Pegawai PT. BCA Syariah Semarang.<sup>28</sup>
7. “Uraian motivasi kerja pada kinerja pegawai dengan kesenangan dalam bekerja untuk variabel intervening

---

<sup>26</sup> Supar Wasesa dan Farid Fathony Ashal (2017). At-Tawassuth, Vol. II, No. 2, 2017: 235 – 259.

<sup>27</sup> Layanan Layanan & Sofwatun Nida (2016). Jurnal Syariah dan Ekonomi. Vol. 08 No. 02, 2016.

<sup>28</sup> Rahmi Yuliana (2016). Jurnal STIE Semarang. Vol. 08 No. 03, 2016.

dalam PT.Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus”.

Dengan hasil total kemungkinan  $> 0,05$  maka variabel independen dan dependen nya tidak ada pengaruhnya.<sup>29</sup>

8. “*Exploring The Relationship Between Work Locus of Control And Job Involvement Employees In Commercial Banks In Nigeria*”. Dengan hasil *the result revealed that*, dari *Locus of control* berkaitan pada keterlibatan kerja atau kinerja pegawai.<sup>30</sup>

Berikut yakni tabel penelitian terdahulu terkait pada penggunaan penelitian ini, yaitu *Locus of control*, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, maupun Motivasi yang dipergunakan menjadi variabel interveningnya. Tabel penelitian tersebut menyatakan dari hasil penelitian sebelumnya terkait relevan pada penelitian yang dilaksanakan. Uraian penelitian sebelumnya bertujuan untuk dijelaskan pada tabel berikut :

---

<sup>29</sup> Rizka Afrisalia Nitasari & Eisha Lataruva (2012). Uraian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus.

<sup>30</sup> Popoola and Olusoji David (2015). *African Journal For The Psychological Study Of Social Issues* Vol. 18 No. 02, 2015.

**Tabel 1.6****Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Dampak Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai PT. BSM	Nova Syafrina dan Sudarmiman Manik (2018).	Berdasarkan Penelitian variabel Lingkungan Kerja (X) dengan tingkat signifikansi 0,000 kurang terhadap 0,05 artinya berpengaruh positif serta signifikansi pada kinerja karyawannya.	Variabel Lingkungan Kerjanya pada Kinerja Karyawannya.  Objek penelitian di Bank Syariah Mandiri.	Tidak ada variabel <i>Locus of control</i> , Kompensasi, dan motivasi sebagai variabel intervening.
2.	Dampak Kompensasi Pada Kinerja	Nuraini Firmandari 2014.	Gaji, Tunjangan, berpengaruh	Menggunakan variabel kompensasi . Penelitian	Tidak ada variabel <i>locus of control</i> , dan

	<p>Pegawai Melalui Semangat Kerja Untuk Variabel Moderasi (BSM KC Yogyakarta)</p>		<p>aruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.</p> <p>Tunjangan dengan pemoderasian motivasi berdampak pada kinerja pegawai.</p> <p>Motivasi secara insentif yang tidak berdampak pada kinerja</p>	<p>ini merupakan penelitian terapan. Menggunakan uraian linier berganda moderating dan juga menggunakan spss 16.0 <i>for windows</i>.</p>	<p>lingkungan kerja.</p> <p>Objek yang diteliti pegawainya yang bekerja di Bank Syariah Mandiri pada Kantor Cabang Yogyakarta.</p>
--	---	--	--	---	--

			pegawai .		
3.	Dampak <i>Locus of control</i> Pada Kinerja Pegawai BSM Kantor Cabang Padang	Yusnaena and Salmi Hayati (2018).	Penelitian menunjukkan hasil dari variabel Locus Of Control dengan taraf signifikansi $0.043 < 0.05$ , berarti hipotesis memiliki pengaruhnya secara signifikan pada kinerja karyawannya.	Ditemukan variabel <i>Locus of control</i> .  Objek Penelitian Bank Syariah Mandiri.	Tidak ada lingkungan kerja dan kompensasi .  Tidak ada motivasi variabel intervening.
4.	Dampak <i>Locus of control</i> , Employee Relations,	Supar Wasesa dan Farid Fathony	Mengacu pada Penelitian variabel	Ditemukan variabel <i>Locus of control</i> .	Tidak ada lingkungan kerja dan

	Unsur Religi. Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pt. BSM Cfbc Medan	Ashal (2017).	<i>Locus of control</i> memberikan dampak untuk pengembangan dalam kinerja pegawai sebab pegawai juga mempunyai pendapat baik dan motivasi dalam diri sendiri untuk melakukan setiap aktivitasnya.	Metode Penelitian kuantitatif.	kompensasi
5.	Dampak Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai Bank BJB Syariah	Layanan dan Sofwatu Nida (2016).	Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja menunjang	Variabel yang digunakan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Tidak menggunakan <i>grand theory</i> . Objek yang diteliti BJB Syariah

	Cabang Cirebon		jumlah signifikan sebesar 0,008 dampak positif secara serentak pada kinerja pegawai BJB Syariah Cabang Cirebon.		Cabang Cirebon.
6.	Dampak dalam Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. BCA Syariah Semarang)	Rahmi Yuliana (2016).	Penelitian ini untuk menunjukkan bahwa ada jumlah probabilitas < 0,05 yaitu sebesar 0,025. Berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap	Variabel yang digunakan Lingkungan kerja.  Menganalisis kuantitatif.	Tidak ada kompensasi maupun <i>locus of control</i>  Sampel yang digunakan adalah karyawan BCA Syariah.

			Karyawan PT. BCA Syariah Semarang.		
7.	Dampak motivasi kerja pada kinerja pegawai dan kesenangan dalam diri untuk bekerja menjadi variabel penghubung di PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus.	Rizka Afrisalia Nitasari & Eisha Lataruva 2012.	Jumlah probabilitas lebih besar dari 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak terikat	Variabel yang digunakan motivasi dan kinerja karyawan. Kuesioner diukur dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson.	Variabel yang tidak digunakan <i>locus of control</i> , lingkungan kerja, dan kompensasi.  Sampel dalam Penelitian ini menggunakan <i>purposive sampling</i> .
8.	<i>“Exploring The Relationship Between Work Locus of Control And Job Involvement Of Employees</i>	Popoola and Olusoji David (2015).	Berdasarkan Penelitian ini the result revealed that, dari <i>Locus of control</i> berhubu	Ditemukan variabel <i>Locus of control</i> . Metode Penelitian kuantitatif.	Tidak ada variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi.



	<i>In Commercial Banks In Nigeria.”</i>		ngan positif dengan keterlibatan kerja atau kinerja karyawan.		
--	---	--	---	--	--

*Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021*

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematikanya penulisan dalam skripsi dibuat agar dapat membantu dalam menyusun penulisan dari awal hingga akhir.

Sehingga diperoleh yaitu :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada pendahuluan akan memaparkan latar belakang, kemudian rumusan permasalahan, tujuan, serta manfaat, dan juga sistematika penulisannya.

### **BAB II DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Pada bab tersebut menjelaskan berbagai hal berkaitan dengan teori, pemahaman, faktor-faktor yang mempengaruhi yang mendasari pembahasan rinci yang dilakukan di penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab tersebut menjelaskan penelitiannya yang akan dilakukan, definisi operasional variabel, sumber maupun jenis datanya, populasi serta sampel, metode dalam mengumpulkan data, selanjutnya variabel, instrumen penelitian serta metode uraian datanya.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian maupun pembahasannya dengan membahas pertanyaan penelitian memakai datanya sudah diperoleh dalam menggunakan metode maupun tahapan yang dijelaskan pada bab sebelum ini dengan berisikan uraian, serta pembahasannya dari hasil penelitian mengacu pada Pengaruh *Locus of control*, Lingkungan Kerja, serta Kompensasi pada Kinerja Karyawannya Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab tersebut tentang kesimpulan maupun sarannya guna direkomendasikan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.