PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAZNAS JATIM DAN BAZNAS GRESIK

SKRIPSI

Oleh:
PRADIPTA RIFQI LAZUARDI
NIM. G74214116

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Pradipta Rifqi Lazuardi

Nim : G74214116

Fakultas / Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh *Locus of Control,* Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 1 Juni 2018

Saya yang menyatakan

Pradipta Rifqi Lazardi

NIM. G74214116

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Pradipta Rifqi Lazuardi NIM. G74214116 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 1 Juni 2018

Pembimbing,

Sri Wigati, M.E.I

NIP. 197330221200912200l

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Pradipta Rifqi Lazuardi, NIM G74214116 ini telah dipertahankan di depan Majelis Seminar Munaqosah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari selasa, 10 Juli 2018 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ekonomi Syariah.

Majelis Munaqasah Skripsi

PENGUJI I	PENGUJI II
Sri Wigati, M.E.I	Imam Buchori, SE, M.Si
NIP. 197330221200912200 1	NIP. 196809262000031001
PENGUJI III	PENGUJI IV
Ummiy Fauziyah Laili, M.Si	Aris Fanani, M.Kom
NIP. 198306062011012012	NIP. 198701272014031002

Surabaya, 10 Juli 2018

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,

Prof. Akh. Muzakki, M.Ag, Grad. Dip.SEA, M.Phil, Ph.D

NIP. 197402091998031002

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : PRADIPTA RIFQI LAZUARDI

NIM : G74214116

Fakultas/Jurusan : FEBI/EKONOMI SYARIAH

E-mail address : pradiptarifqil@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL,* KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAZNAS JATIM DAN BAZNAS GRESIK

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 20 Juli 2018

Penulis

(PRADIPTA RIFQI L)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul "Pengaruh *Locus of Control,* Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik" ini membahas tentang tiga faktor pengaruh kinerja karyawan yang diukur dengan teori manajemen sumber daya manusia.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik kuantitatif melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert. Subjek penelitian ini adalah karyawan BAZNAS JATIM dan Gresik dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 30 orang yang merupakan jumlah seluruh karyawan yang bekerja di BAZNAS JATIM dan Gresik. Data dianalisis dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan bantuan *software* SPSS *Statistics Version* 24.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *locus of control* dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik. Secara simultan variable *locus of control,* kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik.

Dari hasil penelitian ini diharapkan BAZNAS Jatim dan Gresik bisa terus meningkatkan kinerja karyawannya dengan menjaga lingkungan kerja agar lebih kondusif dan juga lebih memperhatikan mengenai kompensasi non finansial dan memperbesar nominal bonus.

Kata kunci: *locus of control,* kompensasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM i

PERNYATAAN KEASLIAN ii

PERSETUJUAN PEMBIMBING iii

PENGESAHAN iv

ABSTRAK v

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR xi

DAFTAR TRANSLITERASI xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penulisan 6

D. Kegunaan Penelitian 6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori 8

B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan 26

C. Kerangka Konseptual 30

D. Hipotesis 31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 32

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Waktu Dan Sampel Penelitian 32
C. Populasi Dan Sampel Penelitian 33
D. Variabel Penelitian 33
E. Definisi Operasional 34
F. Uji Validitas dan Reliabilitas 38
G. Data Dan Sumber Data 40
H. Teknik Pengumpulan Data 41
I. Teknik Analisis Data 41

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian 46
B. Gambaran Umum Responden 53
C. Analisis Data 54

BAB V PEMBAHASAN

A. Pengaruh *Locus of Control,* Kompenasasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik 70

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan 83
B. Saran 84

DAFTAR PUSTAKA 86

LAMPIRAN-LAMPIRAN 87

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Alamat Kantor BAZNAS 5

Table 3.1 Jumlah Karyawan BAZNAS 33

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 52

Tabel 4.2 Usia Responden 53

Table 4.3 Tingkat Pendidikan Responden 53

Table 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel *Locus of Control* 53

Table 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi 54

Table 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja 55

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan 56

Table 4.8 Variabel *Locus of Control* (X1) 57

Tabel 4.9 Variabel Kompensasi (X2) 57

Tabel 4.10 Variabel Lingkungan Kerja (X3) 58

Tabel 4.11 Variabel Lingkungan Kerja (Y) 58

Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas 59

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas 59

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas 60

Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokesdasitas 61

Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Linier Berganda 62

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 63

Tabel 4.18 Hasil Uji T 65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.19 Hasil Uji F 67

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 30

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BAZNAS Jatim 48

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap lembaga pasti membutuhkan tenaga kerja yang dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan, karena sumber daya manusia menempati posisi yang cukup strategis dalam kehidupan suatu organisasi.[1] Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau lembaga tergantung bagaimana organisasi atau lembaga tersebut memanajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu seringkali dalam lembaga besar selalu ada bagian yang mempunyai tugas untuk mendapatkan dan meningkatkan sumber daya manusianya.

Sumber daya dapat didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari berbagai kesempatan yang ada. Salah satu aset atau sumber daya penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia.[2] Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu

[1] Hasibuan Malayu S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 9.

[2] Asnawi Euis Amalia dan Muhammad Nurianto Al Arif, *Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia* (Jakarta: Gramata Publishing, 2012), 43.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.[3]

Sejalan dengan persaingan yang semakin ketat, setiap lembaga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan bernilai. Hal ini diisyaratkan oleh Rasulullah saw. Dalam hadist yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah, Nabi Muhammad bersabda:[4]

"*ketika engkau menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasulullah bersabda, "Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran." (HR. AL-Bukhari*)

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang diinginkan maka usaha yang harus dilakukan oleh setiap lemabaga dalam memanajemen sumber daya manusianya adalah pengembangan kualitas sumber daya manusia supaya potensi yang dimiliki oleh setiap sumber daya tersebut bias dimaksimalkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap organisasi pasti berusaha untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya agar mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan

[3] Ibid., 44.
[4] Ibid., 160.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

telah disepakati bersama.[5] Ada beberapa faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam sebuah organisasi diantaranya adalah *locus of control,* kompensasi, dan lingkungan kerja. Ini dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang diteliti oleh Bakhroni, Ririvega Kasenda, Dwi Agung Nugroho Arianto ditemukan perbedaan rata-rata tingkat kinerja karyawan yang signifikan.

Setiap lembaga perlu memperhatikan tiga faktor tersebut demi meningkatkan kinerja karyawannya, maka dari itu banyak lembaga yang menempatkan orang yang ahli dalam manajemen sumber daya manusia yang biasa disebut *Human Resource Development* atau biasa disingkat HRD, jika dikaitkan dengan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan atau pengelola yang berkerja di dalamnya. Dalam lembaga BAZNAS mereka tidak terlalu memperhatikan kinerja karyawannya dengan detail, dibuktikan dengan banyak tidak ditemukannya bagian yang mengatur secara khusus mengenai sumber daya manusia dibeberapa lembaga BAZNAS. BAZNAS sendiri merupakan organisasi *non profit* yang diorganisir oleh pemerintah yang bergerak di bidang pengelolaan zakat, indaq dan shodaqoh. Tugas utama dari lembaga ini adalah pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan dana zakat, indaq dan shodaqoh. Program turunan dari tiga tugas utama BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik adalah: Jatim

[5] Veithzal, Rivai & Basri, A.F.M, *Performance Appraisal* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Cerdas, Jatim Sehat, Jatim Peduli, Jatim Makmur, Jatim Taqwa. Semua kegiatan Badan Amil Zakat Nasional pasti bersinggungan dengan masyarakat. Selain pengelolaan dana zakat, Badan Amil Zakat Nasional juga melayani pengelolaan infak, *shodaqoh*, *aqiqah,* hewan qurban.

BAZNAS Jatim dan BAZNAS Gresik adalah lembaga BAZNAS yang bisa dibilang maju, ini dibuktikan dengan besarnya data pengumpulan zakat, infaq dan shodaqoh oleh BAZNAS Gresik pada tahun 2016 dan 2017 sebesar Rp. 5.068.356.446 dan 6.554.704.204, BAZNAS Jatim sebesar Rp. 10.888.035.152 dan 9.275.302.520. BAZNAS sendiri memiliki visi "Menjadi pengelola zakat terbaik dan terpercaya di dunia." dan memiliki 9 misi yaitu : 1. Mengkoordinasikan BAZNAS provinsi, BAZNAS kabupaten atau kota, dan LAZ dalam mencapai target-target nasional; 2. Mengoptimalkan secara terukur pengumpulan zakat nasional; 3. Mengoptimalkan pendistribusian dan pendayagunaan zakat untuk pengentasan kemiskinan, peningkatan kesejahteraan masyarakat, dan pemoderasian kesenjangan sosial; 4 .Menerapkan sistem manajemen keuangan yang transparan dan akuntabel berbasis teknologi informasi dan komunikasi terkini; 5. Menerapkan sistem pelayanan prima kepada seluruh pemangku kepentingan zakat nasional; 6. Menggerakkan dakwah Islam untuk kebangkitan zakat nasional melalui sinergi ummat; 7. Terlibat aktif dan memimpin gerakan zakat dunia; 8. Mengarusutamakan zakat sebagai instrumen pembangunan menuju masyarakat yang adil dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

makmur, *baldatun thayyibatun warabbun ghafuur*; 9. Mengembangkan kompetensi amil zakat yang unggul dan menjadi rujukan dunia.[6] Beragamnya program yang dijalan oleh BAZNAS menuntut lembaga tersebut untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung keberhasilan semua program yang dijalankan oleh BAZNAS.

Obyek dari penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik. Setiap kota dan kabupaten pasti memiliki BAZNAS, berikut ini adalah alamat dari BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik:

Tabel 1.1
Alamat Kantor BAZNAS

No	Alamat Kantor
1	**JATIM** Jalan Raya Dukuh Kupang 122-124 Surabaya
2	**Gresik** Jalan Dr. Wahidin SH No. 245 Gresik

Dari latar belakang tersebut, penulis tertarik untung mengkaji dan menganalisa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik. Penelitian ini akan fokus pada faktor *locus of control,* kompensasi, dan lingkungan kerja apakah berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berjudul "Pengaruh *Locus of Control*, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik".

[6] Badan Amil Zakat Nasional, "Visi dan Misi", diakses dari http://pusat.baznas.go.id/visi-misi/, diakses pada 21 September 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *locus of control,* kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik?
2. Apakah *locus of control,* kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan mengalisis pengaruh secara parsial *locus of control*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik.
2. Untuk menguji dan mengalisis pengaruh secara simultan *locus of control*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik.

D. Kegunaan Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian di atas, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Aspek Teoretis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan menyempurnakan pengetahuan keilmuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik mengenai pengaruh *locus of control,* kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

   a. Pengertian

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah kalimat yang terdiri dari 2 kata yaitu: manajemen dan personalia, manajemen sendiri memiliki pengertian sebagai proses mengelola sesuatu, proses mengurus sesuatu, proses menangani sesuatu, atau proses mengatur sesuatu.

Sementara personalia berasal dari kata bahasa Inggris yaitu *person* yang berarti individu atau perseorangan, jadi personalia adalah kumpulan orang yang terhimpun di dalam suatu wadah organisasi.[1] Jadi manajemen personalia dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.[2] Manajemen sumber daya manusia bisa juga diartikan sebagai bagian dari manajemen dalam organisasi yang memanjemeni manusia yang

[1] Tubagus Achmad Darodjat, *Manajemen Personalia*. (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), 46.
[2] Hasibuan Malayu S. P, *Manajemen Sumber Daya…, 10*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berkerja untuk organisasi agar mampu menciptakan nilai ekonomi dan social secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.[3]

b. Fungsi

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah:[4]

1) *Human Resource Planing.* Merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan SDM bagi perusahaan. Untuk dapat menysuaikan diri dengan perusahaan melalui: perencanaan SDM.
2) *Personnel Procerument.* Mencari dan mendapatkan SDM, melalui: rekrutmen, seleksi, penempatakan serta kontrak tenaga kerja, induksi.
3) *Personnel Depelovment.* Mengembangkan SDM, keterampulannya, keahlian dan pengetahuannya melalui; program orientasi tenaga kerja, Pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir.
4) *Personnel Maintenance.* Memelihara SDM, gaji, *reward*, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, menyelesaikan perselisihan perburuhan; menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan, dan lain sebagainya. Agar

[3] Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 21.
[4] Hasibuan Malayu S. P, *Manajemen Sumber Daya…, 49.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

SDM berdedikasi tinggi, melalui: kesejahteraan, lingkungan kerja yang sehat dana man, hubungan industrial yang baik.

5) *Personnel Utilization.* memanfaatkan dan mengoptimalkan SDM, termasuk di dalamnya promosi, demosi, transfer, dan juga seperasi. Agar SDM bekerja dengan baik.

2. *Locus of Control*

a. Pengertian

Berdasarkan pendapat Rotter disebut bahwa *locus of control* adalah adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian – kejadian dalam hidupnya.[5] *Locus of control* adalah tingkatan dimana individu berkeyakinan bahwa hasil (peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya) tergantung pada perilaku atau karakteristik pribadi mereka.

b. Jenis *Locus of control*

Locus of control dibedakan menjadi dua orientasi, yaitu:

1) *Locus of control* internal

Locus of control internal, individu meyakini bahwa mereka memegang kendali atas peristiwa-peristiwa atau segala sesuatu yang terjadi pada mereka. Seseorang dengan *locus of control* internal akan menjadi lebih aktif dan mampu memilih

[5] Kustini, Suharyadi, Fendy. "Analisis Pengaruh Locus Of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy Dan Transfer Pelatihan", *Jurnal Ventura*, Vol 7, No.1, (April, 2004) 39 – 52.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informasi yang dia butuhkan. Dengan kemampuannya sendiri dia dapat membuat keputusan dan bertanggung jawab atas keputusan sendiri dia dapat membuat keputusan dan bertanggung jawab atas keputusan tersebut, apakah baik atau buruk.

2) *Locus of control* eksternal

Locus of control eksternal yaitu tingkat kepercayaan yang ada dalam diri seseorang bahwa segala sesuatu yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan yang ada di luar dirinya. Mereka akan cenderung kurang tekun dalam usaha untuk mencapai tujuannya dengan memanfaatkan kesempatan yang tersedia dan menyandarketisan hidupnya secara berlebihan pada kekuatan yang ada di luar dirinya.

Locus of control merupakan pengendalian diri seseorang untuk bertindak atau tidak bertindak. Seseorang yang mempunya *locus of control* internal yang tinggi berkeyakinan bahwa perlaku dan tindakan ditentukan oleh peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Seseorang yang mempunyai *locus of control* internal berkeyakinan bahwa mereka mengendalikan apa yang terjadi pada mereka. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai *locus of control* eksternal berkeyakinan bahwa kesempatan, nasib, dan pihak lain menentukan apa yang terjadi dalam dirinya. Seseorang yang mempunyai *locus*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

of control eksternal berkeyakinan bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib baik, keberuntungan, dan kesempatan.[6]

Seseorang dengan *locus of control* internal lebih bertanggung jawab dengan hasil dari tindakan atau perilakunya terhadap diri mereka sendiri dan menentukan sendiri mengenai apa yang benar dan salah untuk pedoman perilaku.

Penelitian ini akan berfokus pada *locus of control* internal, pengukuran variabel *locus of control* internal diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan dari studi Rotter (1996), yaitu:[7]

a) Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.
b) Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri.
c) Keberhasilan individu karena kerja keras.
d) Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.
e) Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup
f) Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.
g) Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

---

[6] Novita Winung Tyas Respati, "Pengaruh Locus Of Control Terhadap Hubungan Sikap Manajer, Norma-Norma Subyektif, Kendali Perilaku Persepsian, dan Intensi Manajer Dalam Melakukan Kecurangan Penyajian Laporan Keuangan", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Volume 8, No 2, (Desember 2011), 128.

[7] Chi Hsinkuang et al, "The Moderating Effect of Locus of Control on Customer Orientation and Job Performance of Salespeople", *Journal The Business Review*, Vol 16 Num, (2 December, 2010), 142-146.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Kompensasi

a. Pengertian

Kata kompensasi berasal dari bahasa Latin yaitu *compensationem* yang memiliki arti kesetaraan. Beberapa ahli di bidang manajemen personalia mendefinisikan kompensasi sebagai berikut:[8]

1) Pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri.
2) Pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pemcapaian organisasi.
3) Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4) Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja sama mereka.
5) Sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Rivai).

[8] Hasibuan Malayu S. P, *Manajemen Sumber Daya…,* 164.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari beberapa pengertian kompensasi diatas penulis dapat mengambil kesimpulan, kompensasi adalah pemberian imbalan bisa berupa finansian dan nonfinansial dari kinerja karyawan sebagai balas jasa oleh perusahaan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Jenis kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial sendiri dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi finansial langsung bisa berupa pembayaran yang didapatkan oleh karyawan dalam bentuk uang seperti gaji bulanan, upah, upah insentif, komisi, bonus, bagi keuntungan. sementara yang di maksud dengan kompensasi finansial tidak langsung adalah tunjangan yang tidak meliputi tunjangan finansial tak langsung, seperti asuransi, pesangon, tunjangan.

Kompensasi nonfinansial adalah kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dana tau fisik etmpat orang itu bekerja.[9] Kompensasi nonfinansial bisa dalam bentuk pujian dan pengakuan dari keberhasil kinerja karyawan.

c. Tujuan dan Fungsi Kompensasi

Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya bukan tanpa alasan, berikut ini tujuan pemberian kompensasi:[10]

---

[9] Tubagus, Achmad Darodjat, *Manajemen Personalia…, 167.*
[10] Hasibuan, Malayu S. P, *Manajemen Sumber Daya…, 121.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.
2) Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3) Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang terkualifikasi untuk perusahaan akan lebih mudah.
4) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahnnya.
5) Stabilitas Karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih mudah terjamin karena *turnover* relative kecil.
6) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besa maka disiplin karyawan semakin baik.
7) Pengaruh Serikut Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada kerjaanya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8) Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Berikut ini adalah fungsi pemberikan kompensasi:[11]

1) Memperoleh SDM yang berkualitas. Kompensasi yang menjanjikan akan menjadi daya Tarik tersendiri bagi para pencari kerja.
2) Mempertahankan pekerja yang ada. Para karyawan dapat berhenti jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang makin tinggi.
3) Menjamin keadilan. Manajemen kompensasi selalu berusaha agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.

Menurut R. Wayne Mondy dalam bukunya menyebutkan bahwa kompensasi finansial jelas merupakan aset ketika hal tersebut membantu dalam perekrutan dan penarikan orang-orang berkompeten, serta mendorong mereka untuk bekerja sebaik mungkin dan bertahan di perusahaannya.

d. Asas Kompensasi

[11] Tubagus Achmad Darodjat, *Manajemen Personalia…, 174.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Program kompensasi harus ditetapkan berdasarkan asas-asas dan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Berikut ini akan dijelaskan secara lebih rinci:[12]

1) Asas adil. Keadilan tidak diartikan bahwa setiap pekerja menerima kompensasi yang sama. Besar kecilnya kompensasi yang dibayar kepada karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan kerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.
2) Asas kelayakan dan kewajaran. Di samping masalah keadilan dalam pemberian kompensasi, perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Pengertian layak ini berkaitan dengan standar hidup seperti upah minimum sesuai dengan ketentuan pemerintah.

Penelitian ini menggunakan variabel kompensasi finansial langsung adalah sebagai berikut:[13]

1) Gaji
   a) Tingkat kesesuaian antara gaji yang diterima karyawan dengan tingkat upah minimun kabupaten.
   b) Tingkat kesesuaian antara gaji yang diterima dengan tanggung jawab pekerjaannya.

[12] Ibid., 173
[13] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua.* (Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2001), 541.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Tingkat kesesuaian antara gaji yang diterima karyawan dengan jenis pekerjaan yang sama diperusahaan sejenis lainnya.

2) Bayaran insentif

a) Tingkat kesesuaian antara bonus yang diterima karyawan dengan prestasi kerja dalam satu tahun yang dihasilkan oleh karyawan.

b) Tingkat kesesuaian antara bonus yang diterima karyawan dengan tingkat harapan terhadap bonus yang akan diterima karyawan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian

Lingkungan kerja merupakan aspek dalam organisasi yang memiliki pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu dan juga prestasi organisasi. Lingkungan kerja menjadi faktor pendorong dan penentu bagi karyawan dalam melaksanakan kewajibannya, sebab tingkat konsentrasi pikiran karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.[14] Lingkungan kerja juga

[14] Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*. (Jakarta: Ghalia, 1991), 183.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bisa diartikan sebagai keaadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.[15] Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan kewajibannya.

Unsur-unsur lingkungan kerja adalah tutur kata di antara tenaga kerja, sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja.[16]

b. Faktor- Faktor

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (1991) adalah sebagai berikut: [17]

1) Pewarnaan

Pewarnaan ruang kerja di dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap produktivitas kerja para paryawan perusahaan. Selain itu pewarnaan juga sangat penting untuk dapat menambah gairah karyawan dalam bekerja serta dapat

[15] Supardi, *Kinerja Karyawan,* (Jakarta: Ghalia, 2003), 37.
[16] K. Kartono, *Manajemen Industri.* (Bandung: Rajawali, 1995), 161.
[17] Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia…*, 183.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memperjelas pengamatan para karyawan perusahaan tersebut kepada obyek pekerjaannya. Tetapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja daam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

2) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya, dan ini merupakan salah satu faktir yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Apabila perusahaan memperhatikan kebersihan lingkungan kerja maka selain hal ini mempengaruhi kesehatan fisik seseorang, juga dapat mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah.

3) Penerangan

Manajemen perusahaan yang bersangkutan hendaknya dapat mempertimbangkan sumber penerangan yang akan dipergunakan dalam perusahaan ini. Penerangan atau cahaya dalam hal ini bukanlah hanya sebatas listrik, tetapi disini termasuk juga sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan bagi karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan. Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi, ventilasi yang cukup lebar agar dapat menimbulkan pertukaran udara yang baik.

5) Musik

Seringkali dalam melaksanakan tugas-tugas ataupun pekerjaan karyawan memerlukan musik. Meskipun demikian dalam perusahaan bila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan, maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira dan akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

6) Keamanan

Apabila kondisi suatu perusahaan aman maka akan menimbulkan ketenangan, kemudian secara tidak langsung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketenangan ini akan kinerja karyawan. Dalam hal ini yang dimaksud dengan keamanan adalah keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan sendiri yaitu seperti sepeda motor dan barang bawaan karyawan. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Keamanan juga sebenarnya memiliki pengertian yang lebih luas, misalnya keamanan akan keselamatan kerja, konstruksi gedung tempat karyawan bekerja, serta adanya jaminan keamanan di masa depan, misalnya dengan pension.

7) Kebisingan

Suara yang bising merupakan bunyi yang tidak dikehendaki atau suara-suara yang mengganggu. Dalam melaksanakan pekerjaan, suara bising ini harus dihindari oleh setiap karyawan karena konsentrasi karyawan akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan semakin banyak menimbulkan kesalahan ataupun kerusakan, sehingga akan merugikan perusahaan, maka dari itu setiap perusahaan hendaknya dapat menghilangkan kebisingan tersebut. Alat peredam suara dapat digunakan untuk setidaknya meminimalkan kebisingan dalam perusahaan. Tetapi jika kebisingan tersebut tidak dapat dikurangi maka hendaknya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan memperhatikan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang mungkin dapat dikurangi gangguannya.

5. Kinerja

a. Pengertian

Suatu penelitian membuktikan bahwa ada beberapa faktor yang bisa mendongkrak kinerja dari seriap karyawan diantaranya adalah *locus of control*, kopensasi, dan lingkungan kerja. Dalam lingkungan perusahaan atau lembaga seringkali terdapat perbedaan pemikiran, harapan, dan pendapat antar bawahan dan atasan, perbedaan-perbedaan inilah yang akan berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaram atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama,[18] kinerja juga bisa diartikan sebagai proses kerja dari seorang individu untuk mencapai hasil-hasil tertentu.[19] Kinerja karyawan bapat dikatakan berhasil jika karyawan mampu melaksanakan tanggungjawabnya sesuai harapan.

b. Manfaat Kinerja

[18] Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*. (Yogyakarta: PT Graha Ilmu, 2011), 97.
[19] Tubagus Achmad Darodjat, *Manajemen Personalia*. (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), 105.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Werther dan Davis secara rinci memaparkan sepuluh manfaat penilian kinerja untuk perusahaan sebagai berikut:[20]

1) *Performance improvement.* Penilaian kinerja memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2) *Compensation adjustment.* Penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3) *Placement decision.* Penilaian kinerja menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4) *Training and development needs.* Penilaian kinerja membantu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
5) *Carrier planning and development.* Penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6) *Staff-ing process deficiencies.* Penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
7) *Informational inaccuracies and job-design errors.* Penilaian kinerja membantu menjelaskan apa saja kesalahan di bidang

[20] Ibid., 121.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informasi *job-analysis*, job-design, dan system informasi manajemen sumber daya manusia.

8) *External employment opportunity.* Penilaian kinerja menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.

9) *External challenges.* Terkadang, kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.

10) *Feedback.* Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

Ada 8 ukuran-ukuran dari kinerja karyawan, yaitu:[21]

1) *Quantity of work*: jumlah kerja yang harus diselesaikan dalam suatu periode tertentu.

2) *Quality of work*: kualitas kerja yang harus dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapan.

3) *Job Knowledge*: pengetahuan mengenai pekerjaan dan keahliannya.

[21] Ibid., 130.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) *Creativeness*: keaslian gagasan yang dikeluarkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang ada.
5) *Cooperation*: kesedian untuk bekerjasama dengan sesame anggota atau orang lain.
6) *Dependability*: kesadaran diri untuk bisa dipercaya dalam penyelesaian kerja.
7) *Initiative*: semangat dalam melaksanakan dan memperbesar tanggung jawabnya.
8) *Personal Qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kesopanan dan integritas pribadi.

Setiap perusahaan perlu melakukan pengukuran terhadap kinerja dari karyawannya untuk mengetahui apakah semua karyawannya sudah melakukan kewajibannya dengan baik dan demi mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan, pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara:[22]

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.

[22] Wibowo, *Manajemen Kinerja* (*Manajemen Kinerja (Cetakan ke 4), (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2011*), 230.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini. Samrotul Fikriyah (2012) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Islami karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo" penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan 30 responden yang merapakan seluruh karyawan BRI Syariah KCP Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja Islami karyawan BRI Syariah KCP Sidoarjo.[23]

Slamet Riyadi (2011) dalam penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur" penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan 110 responden yang berasal dari manajer menengah yang bekerja di perusahaan manufaktur yang ada di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi

[23] Samrotul Fikriyah, "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Islami karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo" (Skripsi—Universitas Airlangga. 2012) 65-70.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.[24]

Ririvega Kasenda (2013) dalam penelitiannya yang berjudul "Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado" penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 60 orang yang merpakan karyawan di P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Hasil dari penelitian ini adalah: kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama dengan kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado.[25]

Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) penelitian ini berjudul "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar" penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan tenaga pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kedisiplinan kerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa

---

[24] Slamet Riyadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan,* Vol 13, No 1, (Maret 2011), 40-45.

[25] Ririvega Kasenda, "Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado", *Jurnal EMBA*, Vol 1, No 3, (Juni 2013), 853-859.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kabupaten Demak rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran dan kesediaan para tenaga pengajar untuk menaati semua peraturan yang dibuat. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik dan non fisik di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan belajar mengajar. Sedangkan budaya kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa.[26]

Bakhroni (2005) dengan penelitian berjudul "Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Melalui Pendekatan *Locus of Control* Di Kantor Pelayanan Bead dan Cukai Tipe A Khusus Tanjung Perak Surabaya" penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan 67 responden yang merupakan pegawai atau pelaksana pada Kantor dan Pelayanan Bea Cukai Tipe A. Berdasarkan uji beda dua sampel bebas maka dapat disimpulkan bahwa bawahan dengan *locus of control* internal dan eksternal terdapat perbedaan rata-rata tingkat kepuasan kerja yang signifikan dengan yang bukan mempersepsikan gaya kepemimpinan

[26] Dwi Agung Nugroho Arianto, "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar", *Jurnal Economia*, Vol 9, No 2, (Oktober 2013), 191-200.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang partisipatif dengan yang bukan partisipatif pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A Khusus Tanjung Perak Surabaya.[27]

Yogie Surya Dhanirizka (2016) dengan penelitian berjudul "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan *Locus Of Control* Internal Sebagai Moderating" penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan responden sebanyak 42 orang yang merupakan karyawan hotel Rich Palace Surabaya. Hasil dari penelitian ini adalah: partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan gaya kepemimpinan partisipatif. Partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial sehingga pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan *locus of control* sebagai moderating diterima. Para manajer Hotel Rich Palace Surabaya memiliki *locus of control* internal yang tinggi, artinya para manajer memiliki keyakinan yang besar terhadap kemampuannya dalam menghadapi situasu yang penuh tekanan, dan lebih banyak mengandalkan cara pemberian pengaruh yang terbuka dan supportif, menekankan strategi perusahaan yang lebih beresiko dan inovatis, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.[28]

---

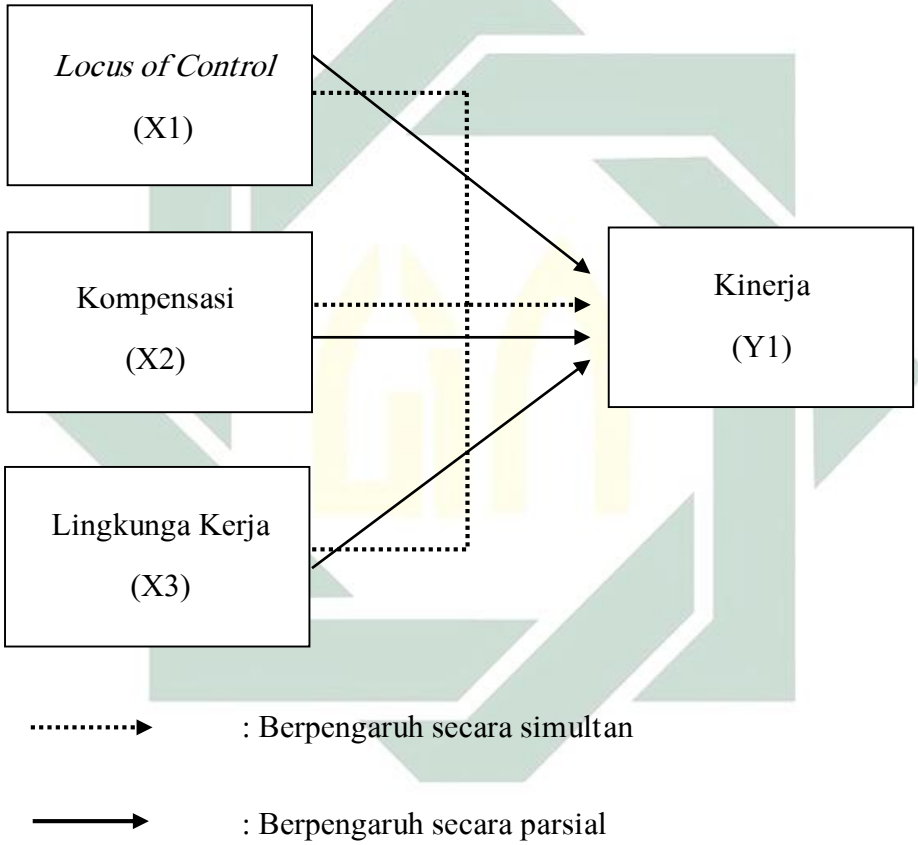
[27] Bakhroni, "Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Melalui Pendekatan *Locus of Control* Di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A Khusus Tanjung Perak Surabaya" (Thesis—Universitas Airlangga, 2005), 146.

[28] Yogie Surya Dhaniryzka, "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan *Locus Of Control* Internal Sebagai Moderating" (Thesis—Universitas Airlangga, 2016), 53.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Persamaan dari penelitian penulis dengan penelitian terdahulu diatas adalah dari variabel X1, X2, X3 dan Y1 yang digunakan dalam penelitian, untuk perbedaannya dari penelitian diatas adalah tidak ada yang menggunakan objek penelitian di kantor BAZNAS.

C. Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bentuk kalimat pertanyaan.[29] Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *locus of control*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karwayan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *locus of control*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karwayan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik.

[29] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods),* (Bandung: Alfabeta, 2015), 99.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan melakukan pengujian hipotesis, pengukuran data dan pembuatan kesimpulan. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan.

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif. Jenis penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.[1]

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik. Penelitian ini dilakukan dengan dua tahapan, antara lain yaitu:

1. Survei pendahuluan

   Survei awal objek penelitian di BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik, peneliti melakukan pertemuan dengan pihak BAZNAS masing-masing. Survei awal dilakukan untuk membahas terkait judul penelitian yang akan dilakukan, diskusi data-data yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian, penyerahan surat izin penelitian kepada objek penelitian yaitu BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik

[1] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 50.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Penelitian

Penelitian dimulai dengan penyerahan balasan surat izin penelitian kepada BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik. Kemudian dilakukan penyebaran kuisoner dengan cara menitipkan kepada pidak *front office* BAZNAS yang ditujukan untuk seluruh karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik sejumlah 30 orang.

Table 3.1
Jumlah Karyawan BAZNAS

Nama BAZNAS	Jumlah karyawan
BAZNAS JATIM	20
BAZNAS Gresik	10

Sampel adalah himpunan bagian dari populasi yang dipilih dari suatu kriteria. Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki populasi. Menurut Champion (1981) Uji-uji statistik yang ada akan sangat efektif jika diterapkan pada sampel yang jumlahnya 30 sampai dengan 60 atau dari 120 sampai dengan 250.[2] Syarat bagi peneliti untuk menentukan jumlah sampel adalah diketauhinya ukuran populasi dan nilai taraf signifikan telah ditentukan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu pengambilan sampel secara menyeluruh dari total populasi.

[2] Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif.* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 143.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Teknik pengambilan sampel ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30.[3]

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.[4] Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel independen

   Variabel independen atau yang dikenal dengan variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab atau yang mempengaruhi variabel terikat.[5] Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yang merupakan faktor-faktor kinerja karyawan yang disimbolkan dengan huruf X. Variabel independennya adalah sebagai berikut:

   X1 : *Locus of control*

   X2 : Kompensasi

   X3 : Lingkungan kerja

2. Variabel dependen

[3] Ricki Yuliardi, Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS*, (Yogyakarta: Innosain, 2017), 13.
[4] Sugiyono, *Statistika Untuk*..., 74.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Variabel dependen disebut juga dengan variabel terikat, yakni variabel yang menjadi akibat atau yang dipengaruhi.[6] Penelitian ini menggunakan variabel dependen pengaruh kinerja karyawan yang disimbolkan dengan huruf Y.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep /variabel. Dimensi (indikator) dapat berupa: perilaku, aspek, atau sifat/karakteristik.[7] Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen dan tiga variabel independen. Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Locus Of Control* (X1)

   Pengukuran variabel *locus of control* internal diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan dari studi Rotter (1996), yaitu:

   a. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.
   b. Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri.
   c. Keberhasilan individu karena kerja keras.
   d. Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.
   e. Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup
   f. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.

[4] Ibid., 254.
[5] Noor Juliansyah, Metodologi Penelitian, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011), 98.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g. Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

2. Kompensasi (X2)

Mengacu pada Simamora (2001) indikator kompensasi finansial langsung adalah sebagai berikut:

a. Gaji

1) Tingkat kesesuaian antara gaji yang diterima karyawan dengan tingkat upah minimun kabupaten.
2) Tingkat kesesuaian antara gaji yang diterima dengan tanggung jawab pekerjaannya.
3) Tingkat kesesuaian antara gaji yang diterima karyawan dengan jenis pekerjaan yang sama diperusahaan sejenis lainnya.

b. Bayaran insentif

1) Tingkat kesesuaian antara bonus yang diterima karyawan dengan prestasi kerja dalam satu tahun yang dihasilkan oleh karyawan.
2) Tingkat kesesuaian antara bonus yang diterima karyawan dengan tingkat harapan terhadap bonus yang akan diterima karyawan.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Menurut Nitisemito (1991) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Pewarnaan

Pewarnaan disini dimaksutkan adalah pewarnaan dinding, lantai, meja, kursi, atau sebagainya. BAZNAS sendiri identik dengan warna kantor hijau dan putih.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih mencakup kebersihan kantor, kamar mandi ada kebersihan lingkungan sekitar kantor

c) Penerangan

Penerangan atau cahaya dalam hal ini bukanlah hanya sebatas lampu dalam ruangan tetapi disini termasuk juga sinar matahari, penerangan yang memadai akan menunjang kinerja karyawan.

d) Pertukaran Udara

Sirkulasi udara disini bukan hanya sebatas fentilasi dalam ruangan tetapi juga *air conditioner*, BAZNAS sendiri telah menempatkan beberapa *air conditioner* disudut kantornya ini demi menunjang kinerja karyawannya.

e) Musik

Dengan memberikan kebebasan karyawannya menyalakan musik dapat menghilangkan kepenatan karyawan dalam bekerja sehingga dapat menunjang kinerja karyawan.

f) Keamanan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan keamanan adalah keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan seperti kendaraan bermotor, HP, dan dompet dan keamanan karyawan saat bekerja.

g) Kebisingan

Lingkungan kerja yang jauh dari kebisingan akan meningkatkan konsentrasi karyawan, penempatan kantor BAZNAS yang berada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jauh dari kebisingan seperti di dalam lingkungan kantor pemerintah kabupaten akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kinerja

Menurut Werther dan Davis ada 8 indikator dari kinerja karyawan, yaitu:

a. *Quantity of work*: jumlah kerja yang harus diselesaikan dalam suatu periode tertentu.
b. *Quality of work*: kualitas kerja yang harus dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapan.
c. *Job Knowledge*: pengetahuan mengenai pekerjaan dan keahliannya.
d. *Creativeness*: keaslian gagasan yang dikeluarkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang ada.
e. *Cooperation*: kesedian untuk bekerjasama dengan sesame anggota atau orang lain.
f. *Dependability*: kesadaran diri untuk bisa dipercaya dalam penyelesaian kerja.
g. *Initiative*: semangat dalam melaksanakan dan memerbesar tanggung awabnya.
h. *Personal Qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan. kesopanan dan integritas pribadi.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur hal yang ingin diukur. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.[8] Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner maupun tes) dilakukan dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban masing-masing variabel, kemudian korelasi dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05 (5%).

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* adalah:

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{((n\sum X^2 - (\sum X^2)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y^2))}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

n : Banyaknya sampel

X : Skor masing-masing item

Y : Skor total variabel

Item yang dikategorikan valid jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tidak berkorelasi signifikan atau tidak valid.

Reliabilitas berkaitan dengan tingkat ketepatan hasil pengukuran. Suatu istrumen dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, bila instrumen tersebut digunakan mengukur aspek yang diukur beberapa kali hasilnya sama

[6] Ricki Yuliardi, Zuli Nuraeni, Stati*stika Penelitian…,* 91..

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau relatif sama.[9] Reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan teknik Alpha Cronbach. Teknik ini digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang tidak mempunyai pilihan 'benar' atau 'salah' maupun 'ya' atau 'tidak' melainkan digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku.

Teknik *Alpha Cronbach* dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala seperti 1-3 dan 1-5, serta 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap.[10] Misalnya responden memberikan jawaban sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Ragu (R) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Nilai *cronbach alpha* > 0,6 menunjukkan bahwa kuesioner untuk mengukur suatu variabel tersebut adalah reliabel. Sebaliknya, nilai *cronbach alpha* < 0,6 menunjukkan bahwa kuesioner tidak reliabel. Uji reliabilitas dari instrumen penelitian dengan tingkat signifikan (α) = 5%.

---

[7] Ricki Yuliardi, Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian...,*102

[8] Sofyan Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), 173-174.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

G. Data dan Sumber Data

Data dan sumber data yang digunakan untuk keperluan penelitian ini adalah:

1. Data primer, merupakan data yang diambil dari lapangan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner diberikan kepada karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik.
2. Data sekunder, merupakan data yang didapatkan dari sumber lain sebagai pendukung dari data primer. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai pustaka baik berupa buku, jurnal-jurnal, artikel ataupun data dari website yang berhubungan dengan materi kajian yaitu *locus of control,* kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja.

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui angket atau kuesioner, diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis dan terstruktur yang diperuntukan kepada responden yang merupakan seluruh karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik. Responden lalu memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan opininya. Dari jawaban responden melalui lembar kuesioner tersebut dapat dilakukan analisis dan pembahasan.

I. Teknik Analisis Data

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Teknik analisis data yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang dilakukan melalui pengukuran berupa angka-angka dengan metode statistik. Data yang telah terkumpul kemudian akan dianalisa untuk mengetahui pengaruh *locus of control,* kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 24.00 melalui beberapa tahap, yaitu:

1. Uji asumsi klasik

   Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji asumsi-asumsi yang ada pada penelitian dengan model regresi. Model regresi harus bebas dari asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokolerasi.

   a. Uji normalitas

      Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika distribusi datanya normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal P-P Plot dan Kolmogorov Smirnov.

      Pada uji Kolmogorov Smirnov apabila signifikansi > 5% maka berarti data terdistribusi secara normal. Sebaliknya apabila signifikansi > 0.05 maka berarti data tidak terdistribusi secara normal.

   b. Uji multikoliniearitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Uji multikoliniearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas (independen) yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai toleransi > 0,1 atau sama dengan nilai VIF 10 berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

c. Uji heterokesdasitas

Uji heterokesdastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokesdastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji heterokesdasitas yakni jika nilai signifikansi > 0.05 kesimpulannya tidak terjadi heterokesdasitas. Namun, jika nilai signifikansi < 0.05 maka kesimpulannya terjadi heterokesdasitas.[11]

2. Uji regresi

[9] J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi 7*, (Jakarta: Erlangga, 2009), 276.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian ini akan menghitung dan menganalisa seberapa besar pengaruh *locus of control,* kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan jika terdapat beberapa variabel independen (X) yaitu X1, X2, X3... Xn yang mempengaruhi satu variabel dependen (Y).[12]

Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen (X) yaitu *locus of control,* kompensasi, lingkungan kerja terhadap 1 variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan di BAZNAS JATIM.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X1, X2, X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian t-statistik dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (uji pvalue). Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi α sebesar 5% atau 0.05 yang telah ditetapkan (berada pada H_1 daerah diterima atau H_0 ditolak), maka koefisien dalam model signifikan untuk digunakan.

b. Uji F

Uji F-statistik digunakan untuk menentukan signifikan atau tidaknya suatu variabel bebas secara simultan dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Pengujian F-statistik dapat dilakukan dengan

[10] Ricki Yuliardi, Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian...*, 139.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melihat nilai probabilitas (uji p-value). Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi α sebesar 5% atau 0.05 yang telah ditetapkan (berada pada daerah H_1 diterima atau H_0 ditolak), maka variasi dari model regresi dapat menerangkan variasi dari variabel terikat (signifikan).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

   a. Sejarah Singkat BAZNAS Jatim

Pengelolaan zakat di Indonesia sebenarnya sudah dilaksanakan sejak zaman penjajahan Belanda, di mana pemungutan zakat diatur melalui keputusan pemerintah Belanda tentang peradilan agama atau kepenghuluan (priesteraad). Kemudian perhatian pemerintah pada pengelolaan zakat baru menguat pada masa orde baru. Pada tanggal 15 Juli 1968 Pemerintah melalui Menteri Agama mengeluarkan peraturan Nomor 4 dan Nomor 5 tahun 1968 tentang pembentukan Badan Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah (BAZIS) dan tentang pembentukan Baitul Maal (Balai Harta Kekayaan) di tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten.

Peraturan pemerintah yang diawali dengan kunjungan 11 ulama nasional kepada Presiden Soeharto bahwasannya apabila zakat dikelola dengan benar dan terkoordinir secara baik, akan mampu menjadi suatu sumber dana pembangunan yang potensial bagi negara. Dari hasil kunjungan ulama ini, Presiden lalu mengeluarkan perintah melalui surat edaran No. B113/ PRES/11/1968 dan ditindak lanjuti oleh Menteri Agama untuk menyusun suatu peraturan untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengatur pengelolaan zakat di Indonesia. Hal ini diikuti pula dengan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah setempat dalam mendukung pengelolaan zakat di daerah masing-masing.

Merujuk dengan adanya surat edaran dari Presiden, maka pemerintah Provinsi Jawa Timur membentuk suatu organisasi pengelola zakat tingkat provinsi. Badan Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah (BAZIS) Provinsi Jawa Timur dalam tahap konsulidasi organisasi, baru terbentuk melalui surat Keputusan Gubernur Jawa Timur No. Wm.02.05/BA.03.2/0556/1992 pada tanggal 13 Februari 1992 dan telah dikukuhkan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur pada tanggal 3 Juli 1992 bersamaan dengan peringatan tahun baru Hijriyah 1 Muharram 1413 H yang bertempat di Islamic Centre Surabaya. Pengukuhan tersebut menjadi awal mula Badan Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah (BAZIS) Provinsi Jawa Timur beroperasi dalam pengumpulan, pengelolaan, dan pendayagunaan zakat, infaq, dan shadaqah dari para muzakki. Keberadaan BAZIS belum mampu mengangkat permasalahan zakat di Jawa Timur, kemudian setelah lahirnya UU no 38 tahun 1999 terbentuklah Badan Amil Zakat melalui Surat Keputusan Gubernur No. 188/68/KPTS/013/2001. Dengan mengusung semangat tersebut, Badan Amil Zakat Jawa Timur hadir sebagai solusi dengan satu harapan menjadikan Indonesia lebih sejahtera.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sejak era reformasi kendala yang menjadi penghalang bagi lembaga pengelola zakat secara perlahan mulai terbuka dengan lahirnya Undang- undang nomor 38 Tahun 1999 yang diperbarui dengan undang-undang nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat. Sesuai dengan pasal undang-undang tersebut, bahwa pemerintah berfungsi sebagai regulator, motivator, koordinator dan fasilitator. Pengelolaan zakat dilakukan oleh badan yang dibentuk pemerintah (BAZNAS) dan lembaga yang didirikan oleh masyarakat (LAZ). Dengan lahirnya undang-undang ini, pemerintah dalam hal ini Departemen Agama melakukan berbagai upaya dalam rangka memberikan dorongan dan fasilitas agar pengelolaan zakat yang dilakukan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ) dapat berjalan secara profesional, amanah, dan transparan, sehingga tujuan pengelolaan zakat bagi kemaslahatan dan kemakmuran umat dapat tercapai.

BAZNAS Jatim memiliki visi dan misi lembaga diantaranya:

Visi:

Menjadi Lembaga Pengelola Zakat, Infaq, Shodaqoh yang Amanah dan Profesional

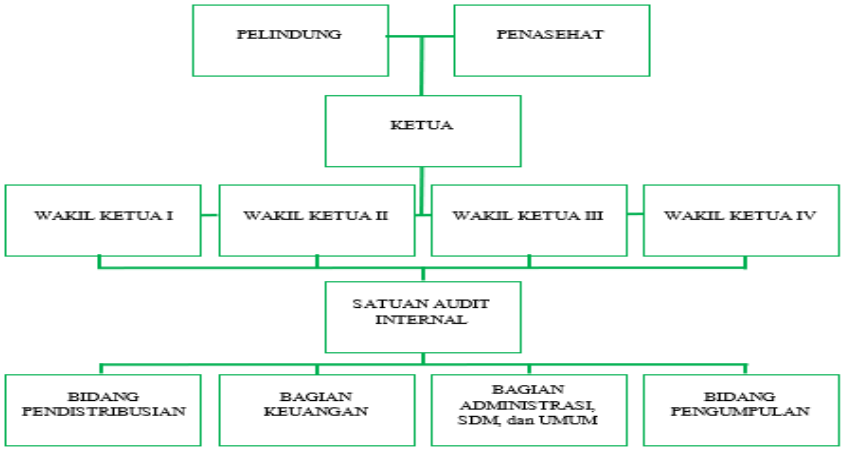
Misi

1. Mengoptimalkan Pengumpulan Zakat, infaq dan shadaqah dengan selalu melakukan inovasi dalam memberikan penerangan dan Pencerahan kepada Umat;

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Memaksimalkan Penyaluran dan Pendistribusian Dana Zakat, Infaq dan Shadaqah menuju Kesejahteraan Umat serta selalu berupaya Memberdayakan mustahik Zakat menjadi Muzakki;
3. Selalu Menjunjung Tinggi dan Berpedoman pada Syari'at Islam dalam Mengimplementasikan Pengumpulan dan Pendistribusian Zakat, Infaq dan Shadaqah.

b. Struktur Organisasi BAZNAS Jatim



c. Sejarah Singkat BAZNAS Gresik

Pendirian BAZNAZ (Badan Amil Zakat Nasional) Gresik bermula dari usulan kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Gresik kepada Bupati Gresik yang dalam pendiriannya mengalami keterlambatan karena terbentuknya BAZ Gresik itu sendiri menurut Kasi Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf pada Kantor Depag Gresik adalah akibat adanya desakan dari kepala Kantor Departemen Agama Pusat (Jakarta) dalam rangka implementasi Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat, sehingga dibentuklah BAZ Kabupaten Gresik yang bersekretariat di Kasi Penyelenggaraan Zakat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan Wakaf pada Kantor Depag Gresik, namun mengalami kefakuman sampai akhirnya dibentuk kembali pada tahun 2008 melalui SK Bupati Gresik Nomor 451/411/HK/403.14/2008 tentang BAZ (BAZ) Periode 2008-2011, yang kemudian diubah dengan SK Bupati Gresik Nomor 451/411/HK/437.12/2009 tentang Perubahan atas Keputusan Bupati Gresik Nomor 451/411/HK/403.14/2008 tentang BAZ (BAZ) Periode 2008-2011.

Awalnya, BAZ ini berkantor atau *nebeng* di ruang kesekretariatan Kasi Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf pada Kantor Depag Kabupaten Gresik, kemudian sejak bulan Juni 2010 lalu bersamaan dengan menyongsong Ramadlan 1431 H, BAZ Gresik mensosialisasikan keberadaan kantor barunya yang sampai sekarang bertempat di kantor secretariat di Masjid al-Inabah di lingkungan kantor Pemda Gresik Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo Nomor 245 Telp. (031) 395 2825-30 Pst. 031-70 334 535 Gresik 61161.

Dengan keberadaan kantor baru tersebut BAZ Kabupaten Gresik diharapkan mampu berkiprah memberikan pelayanan dan memberikan bimbingan serta informasi kepada muzakki terkait dengan permasalahan zakat, infaq, shodaqoh. Disamping itu, BAZ Gresik juga menerbitkan Bulletin sebagai media informasi dan silaturrahim dengan nama Bulletin BAZ Kabupaten Gresik yang edisi perdana (Edisi 1-Ramadlan 1431 H/Agustus 2010 M) telah diterbitkan dan diharapkan dapat menjadi media komunikasi antara muzakki dengan pengelola,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengelola dengan mustahiq maupun muzakki dengan mustahiq secara langsung dalam pengembangan wawasan, informasi tentang kegiatan kelembagaan dan pendayagunaan potensi zakat yang ada di Kabupaten Gresik.

Dalam perkembangan selanjutnya, keberadaan BAZ Gresik menjadi semakin penting mengingat potensi zakat dan infaq masyarakat Gresik cukup besar, yang berarti dengan adanya BAZ ini diharapkan bisa membantu meyelesaikan masalah sosial, ekonomi, dan keagamaan di wilayah Kabupaten Gresik.

BAZNAS Gresik memiliki visi dan misi lembaga diantaranya:

Visi:

Meningkatkan taraf hidup menuju masyarakat Gresik yang Bertaqwa, Cerdas dan Sejahtera.

Misi:

1. Mewujudkan organisasi BAZ yang Transparan, Amanah dan Profesional.
2. Mendorong berbagai usaha pengembangan ekonomi produktif yang berkelanjutan.
3. Memadukan potensi jaringan antar BAZ/ LAZ untuk menjadi kekuatan menyatukan strategi pemberdayaan melalui pengelolaan.
4. Melakukan upaya pengembangan SDM dalam bidang pengelolaan BAZ.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Produk BAZNAS Jatim dan Gresik

1. Sehat

Sehat adalah produk yang bergerak di bidang kesehatan masyarakat. Mekanisme dari produk ini adalah BAZNAS menyalurkan dana zakat kepada yang tidak dapat membayar biaya dibagian kesehatan dengan cara membuat surat pengajuan bantuan ke BAZNAS, lalu tim dari BAZNAS akan melakukan survey jika memenuhi persyaratan maka akan diberikan bantuan berupa uang tunai.

2. Cerdas

Produk Cerdas adalah produk yang bergerak di bidang pendidikan seperti, pemberian bantuan kepada anak berkebutuhan khusus untuk bersekolah, anak yatim piatu untuk biaya sekolah, beasiswa kepada anak yang berprestasi. Mekanisme dari produk ini adalah BAZNAS menyalurkan dana zakat kepada yang tidak dapat membayar biaya dibagian pendidikan dengan cara membuat surat pengajuan bantuan ke BAZNAS, lalu tim dari BAZNAS akan melakukan survey jika memenuhi persyaratan maka akan diberikan bantuan berupa uang tunai.

3. Peduli

Produk Peduli adalah produk yang bergerak pada bidang pemberian dana kepada anak yatim piatu. Mekanisme dari produk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini adalah BAZNAS menyalurkan dana zakat kepada anak yatim piatu, biasanya dana ini disalurkan ke pondok pesantren yang sudah terdaftar untuk memenuhi kebutuhan hidup anak yatim piatu.

4. Makmur

   Produk Makmur adalah produk yang bergerak pada pembiayaan UKM, petani dan peternak. Mekanisme dari produk ini adalah BAZNAS menyalurkan dana zakat kepada para pemilik UKM, petani dan peternak agar usaha mereka bisa dikembangkan dengan harapan bisa mengangkat kualitas hidup keluarganya.

5. Taqwa

   Produk Taqwa adalah produk yang bergerak pada pemberian bantuan kepada pondok pesantren, pembangunan masjid, atau musholla, dan sebagainya. Mekanisme dari produk ini adalah BAZNAS menyalurkan dana zakat kepada pengelola pondok pesantren, masjid, dan sebagainya untuk digunakan baik sebagai biaya pembangunan ataupun kegiatan operasional.

B. Gambaran Umum Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	17	56,7 %
Perempuan	13	43,3 %
Jumlah	30	100 %

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 tahun	13	43,3 %
31-40 tahun	16	53,3 %
41-50 tahun	1	3,33 %
Jumlah	30	100 %

3. Karakteristik reponden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	3	10 %
Sarjana	26	86,7 %
Pasca Sarjana	1	3,3 %
Jumlah	30	100 %

C. Analisis Data

1. Gambaran distribusi frekuensi item

   a. Variabel *Locus of Control* (X_1)

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel *Locus of Control*

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden
	SS	S	R	TS	STS	
Item 1	8	20	2	0	0	30
Item 2	7	20	2	1	0	30
Item 3	16	13	1	0	0	30
Item 4	7	18	5	0	0	30
Item 5	12	18	0	0	0	30
Item 6	5	21	3	1	0	30
Item 7	8	19	1	1	1	30
Total	63	129	14	3	1	210

Sumber: SPSS v.24, diolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel 4.4 tersebut distribusi masing-masing item dari variabel *locus of control* (X_1) dapat disimpulkan bahwa dari 7 item pernyataan yang diberikan kepada 30 responden, jawaban responden didominasi oleh jawaban setuju. Mengacu pada penyataan ke 6 yaitu keberhasilan saya dalam mencapai sesuatu merupakan hasil dari kemampuan saya terlihat bahwa dari 30 reponden sebanyak 21 responden menjawab setuju, sisanya 5 responden menjawab sangat setuju, 3 responden menjawab ragu-ragu, dan 1 responden menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. maka dapat disimpulan bahwa sebagian besar responden menyatakan keberhasilan saya dalam mencapai sesuatu merupakan hasil dari kemampuan saya.

b. Variabel Kompensasi (X_2)

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden
	SS	S	R	TS	STS	
Item 1	7	12	5	4	2	30
Item 2	4	18	7	0	1	30
Item 3	2	14	10	3	1	30
Item 4	4	16	6	3	1	30
Item 5	3	14	9	3	1	30
Total	17	74	30	13	6	150

Sumber: SPSS v.24, diolah

Dari tabel 4.5 tersebut distribusi masing-masing item dari variabel kompensasi (X_2) dapat disimpulkan bahwa dari 5 item pernyataan yang diberikan kepada 30 responden, jawaban responden didominasi oleh jawaban setuju. Mengacu pada penyataan item 2 yaitu gaji yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab saya. terlihat bahwa dari 30 reponden sebanyak 18 responden menjawab setuju, sisanya 4 responden menjawab sangat setuju, 7 responden menjawab ragu-ragu, dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa gaji yang saya terima di BAZNAS sudah sesuai dengan tanggung jawab saya.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden
	SS	S	R	TS	STS	
Item 1	7	18	4	1	0	30
Item 2	7	20	2	1	0	30
Item 3	13	16	0	1	0	30
Item 4	8	19	2	1	0	30
Item 5	11	18	0	1	0	30
Item 6	9	19	1	1	0	30
Item 7	10	16	2	2	0	30
Total	65	129	11	8	0	210

Sumber: SPSS v.24, diolah

Dari tabel 4.6 tersebut distribusi masing-masing item dari variabel lingkungan kerja (X_3) dapat disimpulkan bahwa dari 7 item pernyataan yang diberikan kepada 30 responden, jawaban responden didominasi oleh jawaban setuju. Mengacu pada penyataan item 2 yaitu kebersihan di lingkungan kantor sudah terjaga dengan baik. terlihat bahwa dari 30 reponden sebanyak 20 responden menjawab setuju, sisanya 7 responden menjawab sangat setuju, 2 responden menjawab ragu-ragu, dan 1 responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dikatakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagian besar responden menyatakan bahwa kebersihan di lingkungan kantor sudah cukup bersih.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Pernyatan	Jawaban Responden					Jumlah Responden
	SS	S	R	TS	STS	
Item 1	3	22	4	1	0	30
Item 2	12	17	0	1	0	30
Item 3	7	20	2	1	0	30
Item 4	4	22	3	1	0	30
Item 5	7	21	1	1	0	30
Item 6	6	23	0	1	0	30
Item 7	11	18	0	1	0	30
Item 8	13	15	1	1	0	30
Total	63	158	11	8	0	240

Sumber: SPSS v.24, diolah

Dari tabel 4.7 tersebut distribusi masing-masing item dari variabel kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa dari 8 item pernyataan yang diberikan kepada 30 responden, jawaban responden didominasi oleh jawaban setuju, dan tidak ada responden yang mengatakan sangat tidak setuju. Mengacu pada penyataan item 6 yaitu saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan. terlihat bahwa dari 30 reponden sebanyak 23 responden menjawab setuju, sisanya 6 responden menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu, dan 1 responden menjawab tidak setuju. Maka dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka mampu mengerjakan tugas yang diberikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 4.8
Variabel *Locus of Control* (X_1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,729	0,3610	Valid
Item 2	0,773	0,3610	Valid
Item 3	0,638	0,3610	Valid
Item 4	0,768	0,3610	Valid
Item 5	0,635	0,3610	Valid
Item 6	0,625	0,3610	Valid
Item 7	0,397	0,3610	Valid

Sumber: SPSS v.24, diolah

Dari tabel 4.8 tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh pertanyaan berjumlah 7 butir pertanyaan memiliki nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Variabel Kompensasi (X_2)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,887	0,3610	Valid
Item 2	0,682	0,3610	Valid
Item 3	0,869	0,3610	Valid
Item 4	0,932	0,3610	Valid
Item 5	0,903	0,3610	Valid

Sumber: SPSS v.24, diolah

Dari tabel 4.9 tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh pertanyaan berjumlah 5 butir pertanyaan memiliki nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.10
Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,761	0,3610	Valid
Item 2	0,857	0,3610	Valid
Item 3	0,834	0,3610	Valid
Item 4	0,879	0,3610	Valid
Item 5	0,876	0,3610	Valid
Item 6	0,895	0,3610	Valid
Item 7	0,793	0,3610	Valid

Sumber: SPSS v.24, diolah

Dari tabel 4.10 tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh pertanyaan berjumlah 7 butir pertanyaan memiliki nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,783	0,3610	Valid
Item 2	0,897	0,3610	Valid
Item 3	0,778	0,3610	Valid
Item 4	0,821	0,3610	Valid
Item 5	0,816	0,3610	Valid
Item 6	0,870	0,3610	Valid
Item 7	0,826	0,3610	Valid
Item 8	0,857	0,3610	Valid

Sumber: SPSS v.24, diolah

Dari tabel 4.11 tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh pertanyaan berjumlah 8 butir pertanyaan memiliki nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Locus of Control (X_1)	0,746	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,907	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,929	Reliabel
Kinerja Karwayan (Y)	0,935	Reliabel

Sumber: SPSS v.24, diolah

Dari tabel 4.12 tersebut diketahui nilai *Alpha Cronbach* dari seluruh variabel > 0.6 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner untuk mengukur keempat variabel penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,63667341
Most Extreme Differences	Absolute	,148
	Positive	,083
	Negative	-,148
Test Statistic		,148
Asymp. Sig. (2-tailed)		,090[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: SPSS v.24

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan output uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,90. Nilai tersebut ≥ 0,05 yaitu 0,2 > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	3,912	6,157		,635	,531		
	X1TOTAL	,284	,185	,190	1,534	,137	,970	1,031
	X2TOTAL	-,126	,134	-,123	-,943	,354	,873	1,145
	X3TOTAL	,793	,137	,763	5,776	,000	,850	1,177

a. Dependent Variable: Y1TOTAL

Sumber: SPSS v.24

Berdasarkan output uji multikolineritas diperoleh nilai Tolerance semua variabel bebas yaitu *locus of control* (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,970; 0,873; 0,850 serta nilai VIF sebesar 1,031; 1,145; 1,177. Nilai tersebut membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena *tolerance* variabel bebas ≥ 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas < 10,00.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Uji Heterokesdasitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Heterokesdasitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,864	3,607		-,240	,813
	X1TOTAL	,119	,109	,213	1,098	,282
	X2TOTAL	,037	,078	,096	,468	,644
	X3TOTAL	-,042	,080	-,108	-,519	,608

a. Dependent Variable: absres

Sumber: SPSS v.24

Berdasarkan output uji heterokesdasitas diperoleh nilai Sig. semua variabel bebas yaitu *locus of control* (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,282; 0,644; 0,608. Nilai tersebut membuktikan bahwa tidak terjadi heterokesdasitas karena nilai Sig. > 0,05.

4. Uji Regresi

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas yaitu *locus of control*, kompensasi, dan lingkungan kerja. persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.16
Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,912	6,157		,635	,531
	X1TOTAL	,284	,185	,190	1,534	,137
	X2TOTAL	-,126	,134	-,123	-,943	,354
	X3TOTAL	,793	,137	,763	5,776	,000

a. Dependent Variable: Y1TOTAL

Sumber: SPSS v.24

Y' = a + b1X1 + b2X2 + b3X3

Y' = 3,912 + 0,284X1 + (-0,126)X2 + 0,793X3

1) Konstanta sebesar 3,912 menandakan bahwa ketika variabel *locus of control*, kompensasi, dan lingkungan kerja nilainya adalah 0 (tetap), maka kinerja karyawan nilainya adalah 3,912.
2) Koefisien regresi variabel *locus of control* sebesar 0,284 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel *locus of control* mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,284.
3) Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar -0,126 artinya jika varibel independen lain nilainya tetap dan nilai variabel kompensasi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,126.
4) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,793 artinya jika varibel independen lain nilainya tetap dan nilai variabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,793.

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784[a]	,614	,570	2,78464

a. Predictors: (Constant), X3TOTAL, X1TOTAL, X2TOTAL

Berdasarkan tabel 4.17 tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,784. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel *locus of control,* kompensasi, lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karwayan. Hasil dari analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh koefisien determinasi (R^2) yaitu nilai R Square 61,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel *locus of control,* kompensasi, lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karwayan sebesar 61,4%, sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model estimasi penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu *locus of control,* kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yakni sebesar 5% atau 0,05.

Untuk mengetahui hasil dari uji ini diperlukan nilai t tabel yang kemudian dibandingkan dengan t hitung dari perhitungan dengan SPSS. Dalam penelitian ini nilai untuk t tabel dengan responden sebanyak 30 orang adalah sebesar 2,056. Sedangkan untuk hipotesis dalam uji t ini dapat sebagai berikut.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik.

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan *locus of control*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik.

Kriteria pengujian dapat dijabarkan sebagai berikut.

1) H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila t hitung < t tabel atau nilai Sig. > 0,05
2) H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila t hitung > t tabel atau nilai Sig. < 0,05

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.18
Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,912	6,157		,635	,531
	X1TOTAL	,284	,185	,190	1,534	,137
	X2TOTAL	-,126	,134	-,123	-,943	,354
	X3TOTAL	,793	,137	,763	5,776	,000

a. Dependent Variable: Y1TOTAL

Sumber : SPSS v.24

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel tersebut diperoleh nilai t hitung dan nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada variabel X_1 yakni *locus of control* diperoleh nilai t hitung sebesar 1,534 dan nilai Sig. 0,137. Nilai t hitung < t tabel yaitu 1,534 < 2,056 dan nilai Sig. > 0,05 yaitu 0,137 > 0,05 serta bertanda positif maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel X_1 yakni locus of control terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik.

Pada variabel X_2 yakni kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar -0,943 dan nilai Sig. 0,354. Nilai t hitung < t tabel yaitu -0,943 < 2,056 dan nilai Sig. > 0,05 yaitu 0,354 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

parsial antara variabel X_2 yakni kompensasi terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik.

Pada variabel X_3 yakni lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 5,776 dan nilai Sig. 0,00. Nilai t hitung > t tabel yaitu 5,776 > 2,056 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0,00 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel X_3 yakni lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik.

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu *locus of control*, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yakni 5% atau 0,05.

Untuk mengetahui hasil dari uji ini diperlukan nilai F tabel yang kemudian dibandingkan dengan F hitung dari perhitungan dengan menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini nilai untuk F tabel ditentukan dengan rumus sebagai berikut

F tabel = (Df1 ; Df2)

F tabel = (jumlah variabel bebas dan terikat – 1 ; n – k – 1)

Keterangan:

n : jumlah responden

k : jumlah variabel bebas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehingga dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, maka untuk menentukan nilai F tabel adalah (4 – 1; 30 – 3 – 1) = (3; 26). Nilai ini kemudian dicari pada tabel distribusi F sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2,98. Hipotesis dalam uji F ini dapat sebagai berikut.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik.

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh signifikan antara *locus of control*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik.

Kriteria pengujian dapat dijabarkan sebagai berikut.

1) H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila F hitung < F tabel atau nilai Sig. > 0,05
2) H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila F hitung > F tabel atau nilai Sig. < 0,05

Dari hasil uji regresi dengen SPSS dapat dilihat hasil Uji F melalui output tabel anova sebagai berikut.

Tabel 4.19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321,191	3	107,064	13,807	,000[b]
	Residual	201,609	26	7,754		
	Total	522,800	29			

a. Dependent Variable: Y1TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3TOTAL, X1TOTAL, X2TOTAL

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel tersebut diperoleh nilai F hitung dan nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Hasil dari output SPSS tersebut diperoleh nilai F hitung sebesar 13,807 dan nilai Sig. 0,000. Artinya, nilai F hitung > F tabel yaitu 13,807 > 2,98 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0.000 < 0.05 maka H_o ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa *locus of control*, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai uraian analisis dari hasil temuan data yang telah disajikan pada bab sebelumnya. Pembahasan ini dilakukan sebagai pembuktian dari hipotesis yang telah dirumuskan, hasil pengujian mungkin menerima atau menolak hipotesis. Pembuktian dilakukan dengan melihat hubungan kausal antar variabel yang diteliti. Pembahasan teori-teori ataupun hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu akan digunakan sebagai rujukan analisis. Hasil dari penelitian ini mungkin mendukung atau bertentangan dengan teori atau penelitian terdahulu. Temuan-temuan serta keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini juga akan dikemukakan agar memudahkan dalam pengembangan penelitian yang sama.

Berdasarkan uraian di atas, secara sistemasis dapat dinyatakan bahwa pembahasan pada bab ini adalah hasil dari studi lapangan berupa data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur empat variabel pokok dalam penelitian ini yaitu *locus of control*, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

A. Pengaruh *Locus of Control*, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik

1. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Soraya Eka Ayudiati kinerja dipengaruhi oleh tipe personaliltas individu–individu dengan *locus of control* internal lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka, namun dalam penelitian ini *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *locus of control* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik. Hal ini dibuktikan dengan koefisien variabel *locus of control* sebesar 1,534 dengan nilai t tabel sebesar 2,056.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Bakhroni (2005) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Melalui Pendekatan *Locus of Control* Di Kantor Pelayanan Bead dan Cukai Tipe A Khusus Tanjung Perak Surabaya" yang menyatakan bahwa *locus of control* terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Locus of control internal dikatakan sebagai salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan, namun pada penelitian ini tidak ditemukan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BAZNAS Jatim dan Gresik. Secara empiris hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa *locus of control* internal bukan merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa responden dapat ditemukan bahwa mereka percaya hasil yang mereka dapatkan dalam pekerjaannya saat ini bukan sekedar dari dalam dirinya sendiri tetapi juga ada faktor lain yang tidak dapat mereka kendalikan. Faktor tersebut diantaranya adalah faktor keimanan dan faktor lingkungan. Karyawan BAZNAS percaya bahwa semua tindakannya akan sia-sia jika tidak diimbangi dengan doa dan juga faktor lingkungan yang mendukung.

Adanya faktor lain yang memiliki pengaruh lebih besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan BAZNAS di Jawa Timur bukan berarti mengimplikasikan bahwa para karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal tersebut juga tidak mengimplikasikan bahwa para karyawan tidak memiliki target yang harus atau akan mereka capai dimasa yang akan datang. Akan tetapi para karyawan berkeyakinan bahwa keberhasilan yang mereka capai dalam pekerjaannya juga didukung oleh kesempatan, nasib dan pihak lain dalam hal ini adalah Allah yang menentukan apa yang terjadi dalam hidupnya. Para karyawan di BAZNAS di Jawa Timur berusaha sebaik mungkin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk dapat mencapai target dalam pekerjaan mereka, namun berhasil atau tidaknya usaha tersebut tergantung dari takdir Allah SWT. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Yasin 36: 82

إِنَّمَا أَمْرُهُ إِذَا أَرَادَ شَيْئًا أَنْ يَقُولَ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ ﴿٨٢﴾

Artinya : Sesungguhnya urusan-Nya apabila Dia menghendaki sesuatu Dia hanya berkata kepadanya, Jadilah! maka terjadilah sesuatu itu.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT maha kuasa untuk menciptakan segala sesuatu tanpa lelah, tanpa kesulitan, berulang–ulang, dan tanpa ada siapapun yang dapat menghalangi-Nya. Dengan kata lain, bahwa bagi Allah SWT sangat mudah untuk menciptakan segala sesuatu yang Ia kehendaki, sesuatu tersebut dengan cepat akan terjadi, tanpa ada penundaan sedikitpun dari waktu yang Ia kehendakinya.

Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa menurut karyawan BAZNAS Jatim dan Gresik segala sesuatu yang ia peroleh dalam hidup mereka tidak hanya karena perbuatan dirinya sendiri tetapi ada faktor lain yaitu kehendak Allah SWT dan lingkungan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik

Pemberian besar kecilnya kompensasi di BAZNAS Jatim dan Gresik sudah sesuai dengan keinginan karyawan walaupun ada sebagaian kecil yang merasa gaji yang diberikan tidak sesuai, namun ternyata pemberian besar kecilnya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan korelasi negatif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik. Hal ini ditandai dengan koefisien variabel kompensasi sebesar -0,943 dengan nilai t tabel sebesar 2,056. Hal ini mengimplikasikan bahwa ketika kompensasi mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dan sebaliknya jika kompensasi mengalamani penurunan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pada penelitian ini variabel kompensasi diukur dari sisi besar kecilnya kompensasi yang diberikan, kompensasi yang tidak sesuai akan memicu menurunnya kinerja karyawan di suatu lembaga. Menurut R. Wayne Mondy dalam bukunya menyebutkan bahwa kompensasi finansial jelas merupakan aset ketika hal tersebut membantu dalam perekrutan dan penarikan orang-orang berkompeten, serta mendorong mereka untuk bekerja sebaik mungkin dan bertahan di perusahaannya.

Temuan pada penelitian ini juga tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Samrotul Fikriyah (2012) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Islami BRI Syariah KCP Sidoarjo" yang mengatakan kompensasi finansial secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Islami karyawan BRI Syariah KCP Sidoarjo sebesar 45,7%

Hasil penelitian mengenai kompensasi yang dilakukan di BAZNAS Jatim dan Gresik menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengimplementasikan bahwa kompensasi finansial seperti seperti gaji, bonus, insentif, dan sebagainya bukan menjadi faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan di BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik. Berdasarkan temuan lapangan yang diperoleh melalui wawancara terhadap beberapa responden hal ini disebabkan karena kompensasi finansial bukan merupakan hal utama yang mampu mendorong peningkatan kinerja mereka karena kompensasi tersebut sudah pasti akan mereka terima meskipun mereka tidak meningkatkan kinerjanya. Terlebih memang tidak banyak pekerjaan yang perlu diselesaikan di luar bulan Ramadhan, karena lembaga BAZNAS adalah lembaga yang bergerak pada bidang sosial khususnya pengelolaan zakat, infaq dan shodaqoh, jadi BAZNAS lebih banyak mendapatkan pekerjaan pada saat bulan Ramadhan, peningkatan kinerja pada saat bulan Ramadhan tiba merupakan suatu tanggung jawab yang perlu disadari oleh setiap karyawan karena pada saat diluar bulan Ramadhan mereka tidak banyak pekerjaan yang perlu diselesaikan. Selain itu di BAZNAS pemberian bonus sangat kecil dan tidak adanya uang lembur bagai para karyawan karena memang tidak ada pekerjaan yang mengharuskan mereka untuk lembur kecuali di bulan Ramadhan. Selain itu para karyawan juga tidak hanya mementingkan masalah besar kecilnya kompensasi yang diterima, tetapi juga karena mereka akan mendapatkan sesuatu yang tidak bisa diukur secara materi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketika bekerja di BAZNAS. Hal ini sesuai dengan surat Al-Zalzalah 99 : 7-8

فَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُۥ ﴿٧﴾ وَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُۥ ﴿٨﴾

Artinya : Barang siapa berbuat sekecil apapun perbuatan baik itu, dia akan menyaksikan hasilnya. Begitu pula yang melakukan perbuatan buruk, sekecil apapun perbuatan buruk itu, dia akan menyaksikan hasilnya.

Ayat diatas jelas disebutkan perbuatan baik sekecil apapun akan dibalas dengan kebaikan, jika dikaitkan dengan karyawan BAZNAS Jatim dan Gresik mereka tidak mementingkan besar kecilnya kompensasi yang ia dapatkan dari BAZNAS karena mereka percaya bekerja di lembaga yang bergerak dibidang kesejahteraan umat mereka sama saja berbuatan kebaikan dan akan mendapatkan berkah lebih yang tidak dapat diukur secara materi, selain itu mereka juga mendapatkan kepuasan dan kesenangan pribadi karena telah membantu masyarakat terutama dalam segi ekonomi dan agama. BAZNAS sendiri merupakan lembaga yang bergerak dibidang kemaslahatan umat seperti penyaluran zakat, infaq, shodaqoh, pemberian insentif guru TPQ, pemberian beasiswa, dan lain-lain.

3. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik**

Lingkungan kerja di BAZNAS Jatim dan Gresik telah memenuhi harapan karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman dan aman ini diperkuat dengan hasil penelitian ini. Lingkungan kerja berpengaruh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik. Hal ini ditandai dengan koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 5,776 dengan nilai t tabel sebesar 2,056.

Hal ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) penelitian ini berjudul "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar" yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan dalam penelitian ini mengandung pengertian rasa nyaman karyawan BAZNAS Jatim dan Gresik dalam melakukan pekerjaannya. Bagi karyawan, lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat mereka tidak dapat berkonsentrasi dan akhirnya akan menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja di BAZNAS Jatim dan Gresik bisa dikatakan layak dan nyaman bagi karyawan, contohnya di BAZNAS Gresik sendiri terletak di dalam kawasan kantor pemerintah kabupaten Gresik yang cenderung tentram dan jauh dari keramaian selain itu di gerbang utama terdapat pos satpam yang siap 24 jam menjaga keamanan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kawasan kantor pemerintah kabupaten Gresik, gedung BAZNAS Gresik berada tepat di belakang masjid dan di samping kantin hal ini memudahkan karyawan jika ingin menunaikan sholat *dhuhur, ashar* dan makan siang karena makanan bisa antar langsung kedalam kantor BAZNAS Gresik jika karyawan tidak ingin makan dikawasan kantinnya. Kebersihan kantor mulai dari debu, kamar mandi dan juga karpet sangat diperhatikan karena ada karyawan tersendiri yang bertugas membersihkan kantor tiap harinya terkadang seluruh karyawan juga saling bergotong royong dalam membersihkan kantor. Sirkulasi udara di BAZNAS Gresik sudah menggunakan *full AC* ini jelas akan membuat karyawan bekerja dengan lebih nyaman. Cat dinding dan penerangan di BAZNAS Gresik yang didominasi warna hijau dan putih juga masih bagus dan cerah.

Lingkungan kerja di BAZNAS Jatim juga bisa dikategorikan layak karena kondisinya yang nyaman untuk karyawan. Gedung BAZNAS Jatim terletak di kawasan *Islamic Center* Surabaya, untuk masalah keamanan sepeda dan karyawan juga dibisa katakan aman karena digerbang masuk dijaga satpam yang siap menjaga keamanan di lingkungan *Islamic Center* Surabaya, gedung BAZNAS Jatim juga jauh dari kebisingan karena terletak di lantai dua bagian belakang gedung Islamic Center yang jauh dari karamaian jadi karyawan dapat bekerja dengan maksimal karena konsentrasinya tidak terganggu. Untuk masalah sirkulasi udara di BAZNAS Jatim juga sudah dilengkapi dengan *air*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

conditioner meskipun di bagian terima tamu masih menggunakan kipas angin, tetapi sirkulasi udara tetap nyaman. Secara keseluruhan lingkungan kerja di BAZNAS Jatim dan Gresik tidak jauh beda, kedua lembaga ini sudah memperhatikan dengan baik mengenai lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan BAZNAS Jatim dan Gresik.

4. **Pengaruh *Locus of Control,* Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik**

Locus of control, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan koefisien F hitung sebesar 13,807 dengan nilai F tabel sebesar 2,98.

Hasil uji model pengaruh 3 variabel bebas yakni *locus of control*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan estimasi model regresi linier berganda menunjukkan bahwa tidak seluruh faktor tersebut berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik. Kompensasi menunjukkan korelasi negatif terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik, korelasi negatif ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik, peningkatan kompensasi tidak akan membuat kenaikan pada kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Variabel *locus of control,* kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik sebesar 61,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperi faktor keimanan, rekan kerja, motivasi kerja dan lain-lain. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam perkembangan sebuah lembaga ataupun perusahaan, semakin optimal kinerja karyawan maka semakin maju lembaga atau perusahaan tersebut. Kinerja menjadi tolak ukur bagi suatu pekerjaan akan menjadi lebih baik atau lebih buruk. Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya walaupun tugas dan tuntutan yang berbeda-beda. Oleh karena ini setiap organisasi termasuk BAZNAS perlu memperhatikan faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa diantara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdapat *locus of control,* kompensasi, dan lingkungan kerja yang dalam penelitian ini terbukti secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di BAZNAS Jatim dan Gresik. Berdasarkan fakta lapangan variabel-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel tersebut memang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meskipun bukan merupakan faktor utama. Bagi karyawan di BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik kinerja yang baik dapat diperoleh dengan memaksimalkan segala kemampuan yang ada di dalam dirinya, doa, dan faktor lingkungan. Para Karyawan percaya bahwa hasil yang mereka dapatkan dalam pekerjaannya saat ini bukan sekedar dari dalam dirinya sendiri tetapi juga ada faktor lain yang tidak dapat mereka kendalikan. Faktor tersebut diantaranya adalah faktor keimanan dan faktor lingkungan.

Pemberian kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan merupakan sesuatu yang memang seharusnya diberikan kepada karyawan. Bagi karyawan BAZNAS kompensasi finansial bukan merupakan hal utama yang mampu mendorong peningkatan kinerja mereka karena kompensasi tersebut sudah pasti akan mereka terima meskipun mereka tidak meningkatkan kinerjanya. Terlebih memang tidak banyak pekerjaan yang perlu diselesaikan di luar bulan Ramadhan, karena lembaga BAZNAS adalah lembaga yang bergerak pada bidang sosial khususnya pengelolaan zakat, infaq, dan shodaqoh, jadi BAZNAS lebih banyak mendapatkan pekerjaan pada saat bulan Ramadhan, peningkatan kinerja pada saat bulan Ramadhan tiba merupakan suatu tanggung jawab yang perlu disadari oleh setiap karyawan karena pada saat diluar bulan Ramadhan mereka tidak banyak pekerjaan yang perlu diselesaikan. selain itu karyawan BAZNAS memang tidak hanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mementingkan masalah besar kecilnya kompensasi yang diterima, tetapi juga karena mereka akan mendapatkan sesuatu yang tidak bisa diukur secara materi ketika bekerja di BAZNAS mengingat BAZNAS merupakan lembaga yang bergerak dibidang kesejahteraan umat mereka sama saja berbuatan kebaikan dan akan mendapatkan berkah lebih yang tidak dapat diukur secara materi, selain itu mereka juga mendapatkan kepuasan dan kesenangan pribadi karena telah membantu masyarakat terutama dalam segi ekonomi dan agama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa pada bab yang telah dibahas sebelumnya, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian pengaruh *locus of control*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresikadalah:

1. Variabel bebas *locus of control* (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik, hal ini ditandai dengan koefisien variabel *locus of control* sebesar 1,534 dengan nilai t tabel sebesar 2,056. Variabel bebas kompensasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik, hal ini ditandai dengan koefisien variabel kompensasi sebesar -0,943 dengan nilai t tabel sebesar 2,056. Variabel bebas lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik hal ini ditandai dengan koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 5,776 dengan nilai t tabel sebesar 2,056.
2. Variabel bebas *locus of control* (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik. Hal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini ditandai dengan koefisien F hitung sebesar 13,807 dan dengan nilai F tabel sebesar 2,98.

B. Saran

1. Bagi BAZNAS JATIM dan GRESIK

a. Kompensasi finansial di BAZNAS Jatim dan BAZNAS Gresik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka dari itu hendaknya BAZNAS Jatim dan BAZNAS Gresik lebih meningkatkan perhartiannya kepada kompensasi non finansial.

b. BAZNAS Jatim dan BAZNAS Gresik harus meningkatkan bonus yang diberikan kepada karyawan agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

c. BAZNAS Jatim dan BAZNAS Gresik hendaknya terus memperhatikan masalah lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja merupakan aspek yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

d. BAZNAS Jatim dan BAZNAS Gresik harus tetap memperhatikan masalah *locus of control,* kompensasi dan lingkungan kerja meskipun *locus of control* dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara simultan ketiga variable tersebut mempunyai pengaruh yang cukup besar yaitu 61%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Kelemahan dari penelitian ini adalah mencampurkan antara lembaga yang berada ditingkat provinsi dan yang berada ditingkat kabupaten, kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggabungkan organisasi tingkat provinsi dengan provinsi atau antara tingkat kabupaten dan tingkat kabupaten.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Arianto, Dwi Agung Nugroho. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar", *Jurnal Economia*, Volume 9, No 2, Oktober 2013.

Badan Amil Zakat Nasional. "Visi dan Misi", diakses dari http://pusat.baznas.go.id/visi-misi/, pada tanggal 21 September 2017.

Bakhori. "Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Melalui Pendekatan *Lotus of Control* Di Kantor Pelayanan Bead dan Cukai Tipe A Khusus Tanjung Perak Surabaya" Thesis—Universitas Airlangga, 2005.

Darodjat, Tubagus Achmad. *Manajemen Personalia*. Bandung: PT Refika Aditama, 2015.

Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.

Dhaniryzka, Yogie Surya. "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan *Locus of Control* Internal Sebagai Moderating" Thesis—Universitas Airlangga, 2016.

Euis Amalia, Asmawi, dan Muhammad Nurianto Al Arif. *Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia*. Jakarta: Gramata Publishing, 2012.

Hsinkuang, Chi et al. "The Moderating Effect of Locus of Control on Customer Orientation and Job Performance of Salespeople". *Journal The Business Review*. Vol 16, Num, (2 December, 2010).

Juliansyah, Noor. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2011.

Kartono, K. *Manajemen Industri*. Bandung: Rajawali, 1995.

Kasenda, Ririvega. "Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado", *Jurnal EMBA*, Volume 1, No 3, Juni 2013.

Kustini, Suharyadi, Fendy. "Analisis Pengaruh *Locus of Control,* Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy Dan Transfer Pelatihan*", Jurnal Ventura*, Vol 7, No.1, April, 2004.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Malayu S. P. Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Mangkunegara AA. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung; PT. Remaja Rosda Karya, 2005

Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia. 1991.

Respati, Novita Winung Tyas. "Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Hubungan Sikap Manajer, Norma-Norma Subyektif, Kendali Perilaku Persepsian, dan Intensi Manajer Dalam Melakukan Kecurangan Penyajian Laporan Keuangan", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Volume 8, No 2, Desember 2011.

Riani, Asri Laksmi. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: PT Graha Ilmu, 2011.

Rivai, V. & Basri, A.F.M. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2005.

Riyadi, Slamet. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan,* Volume 13, No 1, Maret 2011. 40-45.

Fikriyah, Samrotul. "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Islami karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo". Skripsi—Universitas Airlangga. 2012.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua.* Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. 2001

Siregar, Sofyan. Statistika Deskriptif untuk Penelitian, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: Alfabeta, 2015.

Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Supardi. *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia. 2003.

Supranto, J. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi* 7, Jakarta: Erlangga, 2009.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tanjung, Hendri dan Devi, Abrista. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: Gramata Publishing, 2013.

Wibowo, *Manajemen Kinerja Cetakan ke 4,* Jakarta*:* PT Rajagrafindo Persada, 2011.

Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.

Yuliardi, Ricki dan Nuraeni, Zuli. *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS*, Yogyakarta: Innosain, 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id