

ANALISIS *LOCUS OF CONTROL*, *SELF ESTEEM* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BTPN KANTOR CABANG JEMBER

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:
SUKRON
NIM : E20191246

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2023**

ANALISIS *LOCUS OF CONTROL*, *SELF ESTEEM* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BTPN KANTOR CABANG JEMBER

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

**Sukron
NIM: E20191246**

Disetujui Pembimbing



Dr. Nikmatul Masruroh S.H.I. M.E.I
NIP. 1982092220090120005

**ANALISIS LOCUS OF CONTROL, SELF ESTEEM DAN WORK
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
BTPN KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Kamis

Tanggal : 08 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua

Dr. Nur Ika Maanyah, S.E., M.Ak
NIP. 198803012018012001

Sekretaris

Ayu Ainin Mustafidah, M.E
NIP. 199107152019032013

Anggota:

1. Dr. H. Munir Is'adi, S.E., M.Ak
2. Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I. M.E.I

()

()

Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Kholid Hartono, S.E., M.Si
NIP. 1968080119800031001

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥٦﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥٧﴾

Artinya: “Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya
beserta kesulitan itu ada kemudahan” (Qs. Al-Insyirah: 56)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah penulis ucapkan Tuhan pemilik dzat yang hidup dan yang mati, yang telah memberikan Rahmat serta hidayah-Nya dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian skripsi ini. Sehingga sampai pada kata “*finish*” sebagai salah satu syarat untuk program sarjana serta mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi sehingga dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Meskipun jauh dari kata sempurna, tapi penulis bersyukur bisa sampai pada tahap ini. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Bapak paling sabar dan tersayang Juhari dan ibu ku tercinta dan tercantik Roqiyah yang paling ikhlas dalam menyemangati dan mendidik anaknya serta rela bekerja keras demi anaknya sampai titik ini
2. Kepada kak saya Sumaidi terima kasih sudah mengajarkan banyak hal, mendidik dan membentuk saya selama proses pendidikan saya sampai sejauh ini, terlibat dalam setiap organisasi yang saya ikuti untuk membentuk karakter beserta didikannya dan Faisol terimakasih sudah sering mengingatkan dan bantu doa dalam kelancaran penggarapan skripsi ini
3. Kepada adek perempuan saya Khotim, dan adek saya Idris dan Bahesty. Terima kasih sudah menjadi penyemangat dalam menyelesaikan skripsi ini
4. Kepada Ustad Muhsin assegaf. Terima kasih sudah membantu dalam proses pendidikan saya sampai pada tahap akhir ini, terima kasih atas kebaikan dan ketulusannya dalam mendidik saya serta menjadi motivator bagi saya semoga sehat selalu dan selalu dalam lindungan yang Maha Kuasa.

5. Teruntuk teman saya dan sahabat seperjuangan saya sahabat Musa dan sahabat Alfin terima kasih sudah sejalan sejauh ini dan saling memahami serta saling mensupport untuk segala hal
6. Teruntuk keluarga besar PMII Rayon FEBI UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Terima kasih sudah menjadi wadah inspirasi untuk saya mengembangkan potensi saya dan mengajari tentang sebuah pengabdian
7. Teruntuk keluarga besar IKMAMEBA (Ikatan Mahasiswa Metropolitan Barat), terima kasih sudah menjadi rumah di perantauan dalam segala hal baik senang dan sedih
8. Teruntuk dulur-dulur dari kulon dulur Muhammed, dulur Mahmud, dulur Rosi, dulur Wasil. Terima kasih sudah menjadi saudara dalam rumah rantau dan menjadi rumah untuk segala perjalanan sejauh ini, semoga kesuksesan menyertai kita selalu
9. Teruntuk keluarga besar KUMAN (Kumpulan Mahasiswa Netral), terima kasih sudah menjadi rumah persaudaraan yang mengajarkan sebuah arti persaudaraan yang sebenarnya tanpa membedakan segala perbedaan yang ada
10. Kepada keluarga besar KOREK (Komunitas Regenerasi Pemikir Ekonomi), terima kasih sudah menjadi wadah dalam mengembangkan pengetahuan bagi saya
11. Teruntuk kelompok Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) saya Sania, Shabil. Terima kasih sudah pernah satu kelompok dengan saya dan berbagi pengalaman dan berjalan bersama semoga kesuksesan selalu menyertai kita dan bisa menjadi kenangan dalam proses pendidikan kita.

12. Kepada teman-teman seperjuangan perbankan syariah 05 Fauzan, Anany, Shidqi, Bagus, Malinda, Dani, Anna, Poppy, Devita, Shofi, Kinan dan yang lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih sudah pernah berjalan beriringan suka, duka kita pernah jalani bersama dalam proses akademisi kita, semoga kesuksesan selalu menyertai kita
13. Kepada Kelompok Kuliah Kerja Nyata (KKN) terima kasih sudah pernah satu kelompok dan mengajarkan banyak hal pernah sedih, senang bersama semoga kesuksesan menyertai kita
14. Kepada angkatan seperjuangan angkatan GERAK PMII Rayon FEBI 19, terima sudah menjadi sahabat seperjuangan dalam rumah pengabdian PMII Rayon FEBI
15. Kepada saudara-saudara ku seperjuangan di KUMAN yaitu komando Anany, komando Ilyas, komando Fauzan, komando Musa, komando Ghofour, komando Yudi. Terima kasih sudah menjadi saudara dan menganggap saya sebagai saudara nya yang selalu ada dalam keadaan susah senang semoga kita menjadi saudara yang utuh sampai masa yang akan datang
16. Kepada sahabat seperjuangan di rumah pergerakan sahabat Alfin, sahabat Gita Pamuji (ketua rayon pada masa saya), sahabat Ainun (kabid kaderisasi saya), sahabat Angga, sahabat Ferry, sahabat Vemia, sahabat Qorin. Terima kasih sudah menjadi sahabat seperjuangan dan pernah sejalan sepemikiran meskipun kadang beda pemikiran tapi semoga kedepannya tetep bisa berjalan beriringan sebagai sahabat yang pernah mengabdikan bersama

17. Kepada senior-senior saya dirumah pergerakan cak Baijuri yang sekarang menjabat ketua PKC PMII Jatim, cak Roziqi, cak Ilul, mbak Maya, cak Massus, cak Sule, cak Doni, cak Ubay, Cak Tajdid, cak Faisal. Terima kasih sudah mengajarkan tentang sebuah pengabdian dan pernah mengkader saya.
18. Kepada senior-senior protokoler saya dalam rumah pergerakan mbak Rina, Mbak Anisa, mbak Nisfa, mbak Uul, Mbak Fatimah. Terima kasih sudah mengajarkan banyak hal, kesabaran dan motivasinya terhadap saya dalam proses pengabdian sebagai protoler.
19. Kepada senior saya di KUMAN cak Noval, cak Umam, cak Sefra, cak Syafik, cak Mad Ali, cak Ubir, cak Arab, cak Kawakib dan lain-lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terima kasih sudah mengajarkan arti persaudaraan.
20. Teruntuk mbak Rinda, mbak Dede, mbak Yuli, mbak Kustin dan mbak Pristy yang juga terima kasih sudah pernah terlibat dalam proses penggarapan skripsi ini dan menjadi sebuah keluarga dalam proses PPL saya meskipun hanya sebentar serta sudah menyemangati dan mendoakan
21. Teruntuk om Hanafi, om Helmy, om Faruq dan pak Samula terima kasih sudah mengajarkan banyak ilmu dan membantu dalam proses skripsi ini serta doanya.

KATA PENGANTAR

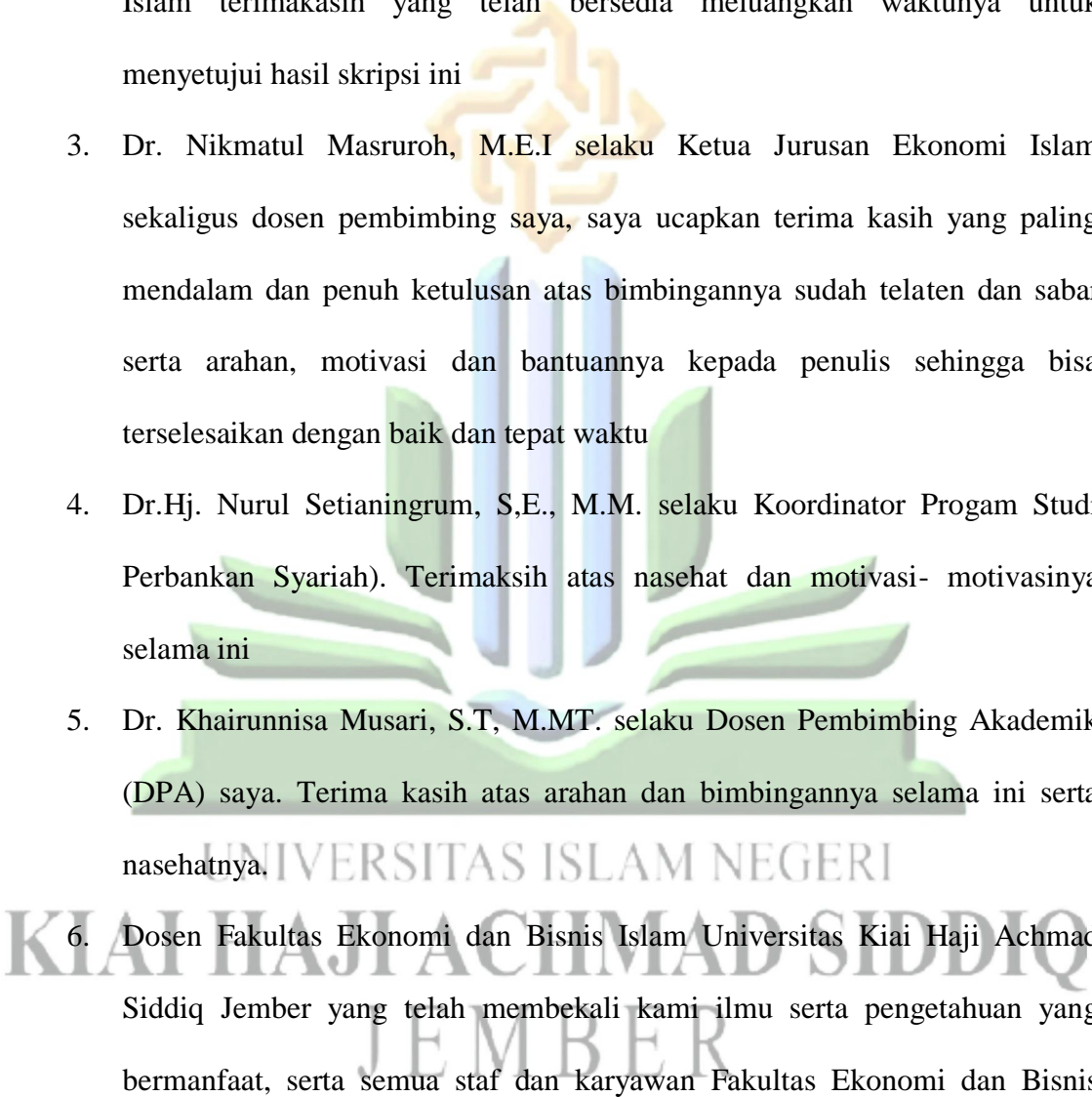
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT Tuhan pemilik alam semesta atas segala limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan mudah, sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada nabi Muhammad SAW yang membawa umatnya ke jalan yang benar dan lurus.

Rasa syukur yang sangat besar penulis haturkan tiada henti yang pada akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Analisis Locus Of Control, Self Esteem Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember**”. Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam stara (S1) Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan dari berbagai pihak. Sebagai bentuk rasa syukur kepada Allah SWT. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah melindungi, mengayomi dan menyediakan fasilitas yang ada.

- 
2. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terimakasih yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menyetujui hasil skripsi ini
 3. Dr. Nikmatul Masruroh, M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam sekaligus dosen pembimbing saya, saya ucapkan terima kasih yang paling mendalam dan penuh ketulusan atas bimbingannya sudah telaten dan sabar serta arahan, motivasi dan bantuannya kepada penulis sehingga bisa terselesaikan dengan baik dan tepat waktu
 4. Dr.Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M. selaku Koordinator Progam Studi Perbankan Syariah). Terimakasih atas nasehat dan motivasi- motivasinya selama ini
 5. Dr. Khairunnisa Musari, S.T, M.MT. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) saya. Terima kasih atas arahan dan bimbingannya selama ini serta nasehatnya.
 6. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah membekali kami ilmu serta pengetahuan yang bermanfaat, serta semua staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
 7. Bapak Iqbal Selaku pimpinan (head area) Bank BTPN Kantor Cabang Jember, terima kasih sudah memberikan izin untuk penelitian di Bank BTPN Kantor Jember sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, dan juga terimakasih atas keramahan, kesabaran dan kebaikannya atas seluruh pihak Bank dalam memberikan informasi sehingga penelitian ini berjalan dengan

baik dan lancar serta mendapatkan hasil yang diharapkan dan terselesaikan dengan tepat waktu

8. Ibu Hikmatul Hasanah selaku *Branch Operation Manager* (BOM) Bank BTPN KC Jember terima sudah membantu dalam proses pengambilan judul ini dan telah memfasilitasi proses penelitian ini serta doa, motivasi dan dukungannya.
9. Seluruh karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terima kasih sudah menerima saya dan mengajarkan banyak hal selama proses PPL saya.
10. Tim penguji skripsi, terima kasih sudah meluangkan waktunya untuk menguji skripsi ini disela-sela kesibukan aktivitas jenengan semua.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu, sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang terlibat dan membantu dan menyelesaikan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya *Amin Allahuma Amin.*

Jember, 4 April 2023

Penulis

ABSTRAK

Sukron, Dr. Nikmatul Masruroh, M.E.I, 2023: *Analisis Locus Of Control, Self Esteem Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember.*

Kata Kunci: Kinerja karyawan, *locus of control*, *self esteem* dan *work engagement*

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menggerakkan tata pelaksanaan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan tidak terkecuali perusahaan yang bergerak dalam sektor perbankan yaitu Bank BTPN Kantor Jember. Hal itu tidak lepas dari aspek kepercayaan diri, harga diri (*self esteem*), mampu mengendalikan dirinya (*locus of control*) dan berdedikasi serta terlibat dalam pekerjaan (*work engagement*) terhadap perusahaan mereka bekerja.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember? 2. Apakah *Self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember? 3. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Jember? 4. Apakah *locus of control*, *self esteem* dan *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Jember?

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui 1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember? 2. Apakah *Self Esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember? 3. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Jember? 4. Apakah *locus of control*, *self esteem* dan *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Jember?

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian statistika inferensial. Adapun teknik pengambilan sampel dengan metode *nonprobability, sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau disebut sensus. Populasi yang digunakan sebanyak 52 karyawan dan sampel yang gunakan keseluruhan dari jumlah sampel. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hepotesis dalam melakukan uji keabsahan data.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank BTPN KC Jember, *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN KC Jember dan *work engagement* tersendiri juga memiliki perpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN KC Jember serta *locus of control*, *self esteem* dan *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember secara simultan.

DAFTAR ISI

HALAMAN Sampul.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Ruang Lingkup Penelitian	11
1. Variabel Penelitian.....	11
2. Indikator Penelitian.....	12
F. Definisi Operasional	14
1. <i>Locus Of Control</i>	14
2. <i>Self Esteem</i>	15
3. <i>Work Engagement</i>	16
4. Kinerja Karyawan	17

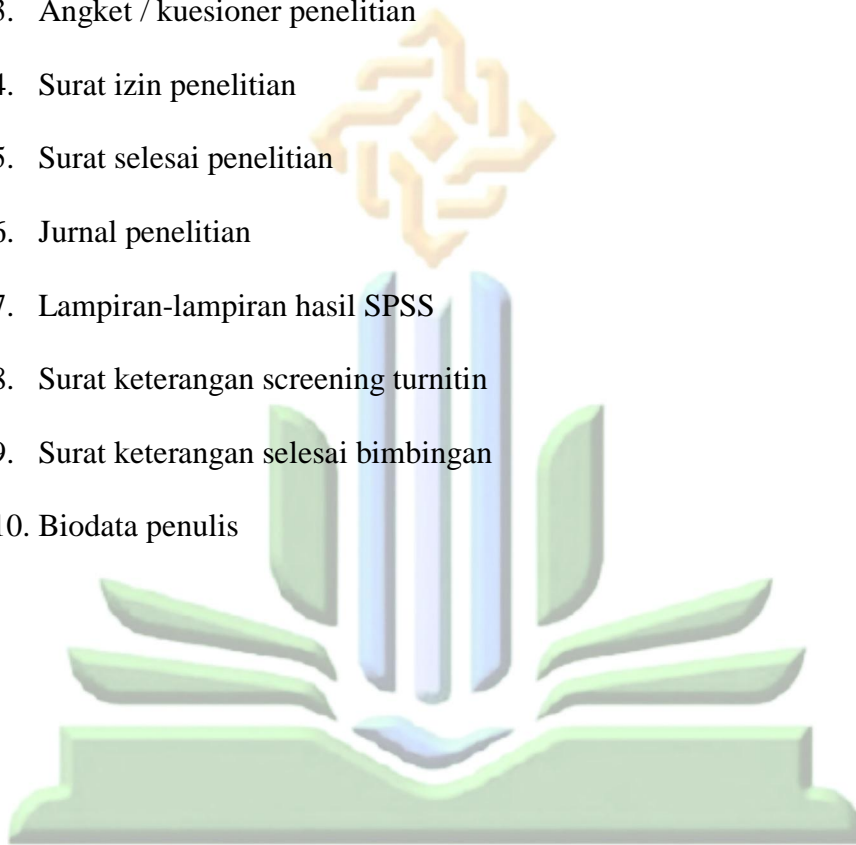
G. Asumsi Penelitian	18
H. Hipotesis	19
I. Sistematika Pembahasan	24
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	26
A. Penelitian Terdahulu	26
B. Kajian Teori	43
1. <i>Locus Of Control</i>	44
a. Definisi <i>Locus Of Control</i>	44
b. Jenis-Jenis <i>Locus Of Control</i>	46
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Locus Of Control</i>	50
d. Aspek <i>Locus Of Control</i>	51
e. Karakteristik <i>Locus Of Control</i>	52
2. <i>Self Esteem</i>	53
a. Definisi <i>Self Esteem</i>	53
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Esteem</i>	56
c. Aspek-Aspek <i>Self Esteem</i>	58
d. Indikator <i>Self Esteem</i>	59
e. Manfaat <i>Self Esteem</i>	60
3. <i>Work Engagement</i>	61
a. Definisi <i>Work Engagement</i>	61
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	65
c. Dimensi <i>Work Engagement</i>	66
d. Ciri-Ciri <i>Work Engagement</i>	69

e. Manfaat <i>Work Engagement</i>	72
4. Kinerja Karyawan.....	73
a. Pengertian Kinerja Karyawan	73
b. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan.....	75
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	76
d. Dimensi Kinerja Karyawan	80
e. Karakteristik Kinerja Karyawan	81
BAB III METODE PENELITIAN	83
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	83
B. Populasi dan Sampel.....	85
1. Populasi	85
2. Sampel.....	85
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	86
1. Angket (Kuesioner)	86
D. Analisis Data.....	88
1. Proses Editing.....	89
2. Tabulasi.....	89
3. Uji Instrumen Data.....	89
a. Uji Validitas.....	89
b. Uji Reliabilitas	90
c. Uji Asumsi Klasik.....	91
d. Uji Hipotesis	95
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	100

A. Gambaran Obyek Penelitian.....	100
1. Profil Bank BTPN	100
2. Sejarah Bank BTPN Kantor Cabang Jember	100
3. Visi Misi Bank BTPN	104
4. Nilai-Nilai Utama Bank BTPN	105
5. Makna Logo Bank BTPN.....	106
6. Struktur Bank BTPN Kantor Cabang Jember	107
7. Kegiatan Pokok Bank BTPN	111
B. Penyajian Data	135
1. Penyebaran Kuesioner.....	135
2. Distribusi Penyebaran Kuesioner	136
3. Karakteristik Sebaran Responden	136
a. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	137
b. Distribusi Berdasarkan Usia Responden.....	138
c. Distribusi Berdasarkan Pendidikan Responden.....	139
d. Distribusi Berdasarkan Lama Bekerja Responden	140
e. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan/posisi	141
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	143
1. Uji Statistik Deskriptif	143
2. Uji Instrumen Data.....	144
a. Hasil Uji Validitas	144
b. Hasil Uji Reliabilitas.....	148
3. Uji Asumsi Klasik	149

a. Hasil Uji Normalitas	149
b. Hasil Uji Heteroskedastisitas	151
c. Hasil Uji Multikolinieritas	154
4. Uji Hipotesis.....	155
a. Hasil Uji T (Parsial)	155
b. Hasil Uji F (Simultan).....	159
c. Hasil Uji R ² (Koefisien Determinasi)	160
d. Analisis Regresi Linier Berganda	162
D. Pembahasan	165
1. Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Kantor Cabang Jember	165
2. Pengaruh <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Kantor Cabang Jember	168
3. Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Kantor Cabang Jember	170
4. Pengaruh <i>Locus Of Control, Self Esteem Dan Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Cabang Jember	173
BAB V PENUTUP	176
A. Simpulan	176
B. Saran.....	179
DAFTAR PUSTAKA	181
LAMPIRAN LAMPIRAN	
1. Matrik penelitian	

2. Surat pernyataan keaslian penulisan
3. Angket / kuesioner penelitian
4. Surat izin penelitian
5. Surat selesai penelitian
6. Jurnal penelitian
7. Lampiran-lampiran hasil SPSS
8. Surat keterangan screening turnitin
9. Surat keterangan selesai bimbingan
10. Biodata penulis

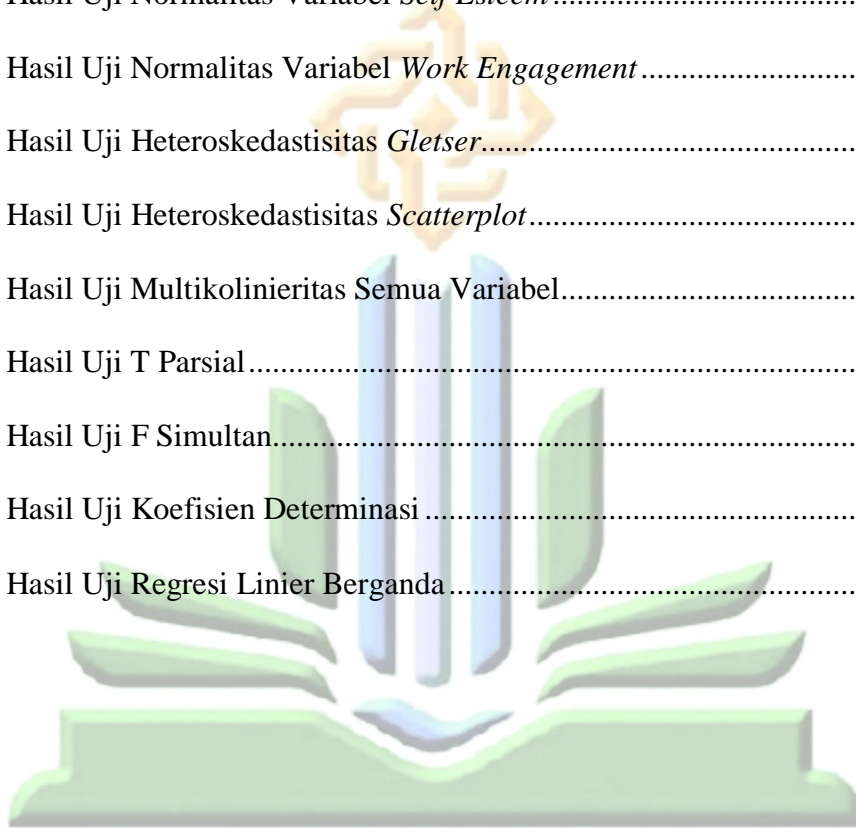


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Daftar Tabel

1.1 Indikator Penelitian	14
1.2 Kerangka Berfikir.....	19
2.1 Penelitian Terdahulu	39
2.2 Penelitian Terdahulu	41
2.3 Penelitian Terdahulu	42
3.1 Pilihan Skala Likert.....	88
4.1 Logo Bank BTPN.....	108
4.2 Struktur Organisasi Bank BTPN.....	109
4.3 Data Penyebaran Kuesioner	135
4.4 Distribusi Penyebaran Kuesioner.....	136
4.5 Distribusi Karakteristik Responden	136
4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	137
4.7 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	138
4.8 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	139
4.9 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	140
4.10 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi.....	141
4.11 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	143
4.12 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Locus Of Control</i>	145
4.13 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Self Esteem</i>	146
4.14 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work Engagement</i>	146
4.15 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	147
4.16 Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel	148

4.17 Hasil Uji Normalitas Variabel <i>Locus Of Control</i>	149
4.18 Hasil Uji Normalitas Variabel <i>Self Esteem</i>	150
4.19 Hasil Uji Normalitas Variabel <i>Work Engagement</i>	151
4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Gletser</i>	152
4.21 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	153
4.22 Hasil Uji Multikolinieritas Semua Variabel.....	154
4.23 Hasil Uji T Parsial.....	155
4.24 Hasil Uji F Simultan.....	159
4.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi	161
4.26 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	162



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang baik atau keberhasilan suatu organisasi jika di dukung oleh sumber daya manusia yang baik pula. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi. Terlepas organisasi tersebut dalam skala kecil maupun besar, SDM adalah sumber penggerak dan membimbing organisasi, memelihara dan mengembangkan organisasi di bawah kebutuhan masyarakat dan waktu yang berbeda.¹ Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi pelaku utama dalam menggerakkan tata laksana perusahaan dan merupakan faktor kunci yang memegang peranan untuk mencapai tujuan bersama.² Untuk mencapai tujuan tersebut, bahwa saat ini perusahaan tidak hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, tetapi juga mencari calon karyawan yang mampu menginvestasikan diri sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja.³

Agar kualitas sumber daya manusia tersebut baik dan dapat mencapai tujuan organisasi maka perlu adanya manajemen yang baik pula. Karena semakin tinggi tingkat persaingan usaha di dalam dunia kerja menuntut kualitas sumber daya manusia yang handal dan mampu bersaing dengan perusahaan

¹ Susiawan, Abdul Muhid, "Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi," *Jurnal Psikologi Indonesia* 4, no. 03 (2015): 304-313.

² Sari, Kurnia, "Analisis Financial Distress Pada Perusahaan Bursa Efek Indonesia," *Jurnal Ilmiah Research Sains* 2, no. 2 (2016): 67-82.

³ Bakker, A. B., "An Evidence-Based Model Of Work Engagement," *Current Directions in Psychological Science* 20, no. 4 (2011): 265-269.

lain.⁴ Pencapaian keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh peran dan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan pandangan tingkat pencapaian melakukan suatu program atau kegiatan dalam mencapai tujuan, visi, dan misi dari sebuah perusahaan yang di implementasikan dalam rencana strategis organisasi. Untuk mencapai kinerja yang diinginkan, faktor SDM adalah variabel penting untuk keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis bergantung pada perilaku orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, prestasi kinerja karyawan yang baik dapat terbentuk jika karyawan memiliki *locus of control*, *self-esteem*, dan *work engagement*.

Salah satu aspek pribadi yang sangat penting untuk diperhatikan adalah *locus of control*. *Locus of control* mengacu pada sejauh mana individu menganggap diri mereka sebagai tuan atas nasib mereka sendiri. Individu dengan *locus of control* internal adalah seseorang yang percaya bahwa apa yang mereka lakukan mempengaruhi apa yang akan terjadi pada mereka.

Internal *locus of kontrol* biasanya terkait dengan faktor motivasi dan prestasi kinerja. Pribadi dengan *locus of control* internal melihat lebih banyak tantangan di tempat kerja, yang membuatnya lebih nyaman, sehingga individu dengan *locus of control* internal dapat ditempatkan dengan baik di area yang membutuhkan inovasi, inisiatif, dan tantangan. Di sisi lain, individu dengan titik kendali eksternal lebih cocok untuk bekerja di area kerja yang terstruktur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berhubungan

⁴ Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 1.

dengan kinerja karyawan.⁵

Sudah menjadi hal biasa apabila seorang karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya, dan bahkan ingin beralih profesi, apalagi tidak ada keinginan yang berangkat dari dirinya sendiri yang membuatnya tidak nyaman, tidak adanya keyakinan pada diri sendiri yang bisa membuat semangat dalam bekerja sehingga tidak memiliki kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Tingkat kinerja pegawai juga berkaitan erat dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, keadaan kerja dan kerjasama antara atasan dan rekan kerja. Begitu juga yang penting untuk diperhatikan dalam bekerja adalah manusia bukanlah mesin melainkan individu yang memiliki kehendak, keinginan, dan ambisi. Ini menentukan sikap dan posisinya. Kinerja yang dicapai pegawai juga didukung oleh beberapa faktor, antara lain *self esteem* (kepercayaan terhadap nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi mereka terhadap dirinya secara keseluruhan), *self efficacy* (kepercayaan seseorang terhadap kemampuan diri sendiri dan peluang berhasil menyelesaikan tugas tertentu). Harga diri merupakan evaluasi yang dimiliki seseorang berkaitan dengan penerimaan diri dari evaluasi tersebut dapat dilihat bahwa seseorang menilai dirinya sendiri, mengakui dirinya mampu atau tidak mampu, sebagai orang yang berhasil atau tidak, dan sebagainya.⁶

Banyak sekali teori yang membahas tentang *self esteem*, ada dua

⁵ Achmad, Arianto, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Persepsi Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Di PT XYZ (Sebuah Studi Pada Dealer Sepeda Motor Di Jakarta)," *Jurnal Manajemen* 15, No. 1 (2018): 18-32.

⁶ Albert B., "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Neotekno Nusantara," *Jurnal Manajemen Bisnis* 24, no. 3 (2021): 297.

komponen dalam harga diri yaitu kompetensi diri dan keberhargaan diri. Kompetisi diri adalah perasaan seseorang menumpuk harga diri bahwa dirinya kompeten untuk menjalani hidup. Berdasarkan beberapa definisi di atas maka disimpulkan bahwa *self esteem* adalah suatu penilaian subyektif yang dilakukan setiap pribadi sebagai hasil evaluasi terhadap dirinya yang terarah kepada sikap negatif atau positif.⁷

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu meliputi motivasi dan kemampuan, sedangkan faktor yang berasal dari lingkungan organisasi meliputi fasilitas tempat kerja yang memadai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, dan suasana kerja yang nyaman.⁸ Bahwa organisasi moderen saat ini mengharapkan karyawan memiliki sikap antusias, mampu menunjukkan inisiatif pada pekerjaan, memiliki energi dan mau berusaha untuk mencapai kualitas dan kinerja yang bagus.⁹ Perusahaan juga membutuhkan karyawan-karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki *engagement* di dalam menjalankan pekerjaannya.¹⁰ *Work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk budaya di tempat kerja, komunikasi organisasi, gaya manajerial yang menginspirasi kepercayaan dan rasa hormat serta kepemimpinan dan reputasi perusahaan itu

⁷ Patricia Hasibuan, Pankrasius Olak, "Pet attachment dan Self Esteem Pada Mahasiswa yang Memiliki Hewan Peliharaan," *Jurnal of Counseling and Personal Development* 4. no. 1 (Juni, 2022): 30-36

⁸ Anar Prabu Mankunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT Refika Aditama, 2019), 16.

¹⁰ Sowanya Ardi Prahara, Syarif Hidayat, "Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan," *Riset Aktual Psikologi* 10, no. 2 (2019): 233

sendiri.¹¹

Faktor lain yang mampu berpengaruh yaitu *work engagement* di dalam perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pegawai dengan *engagement* yang tinggi bekerja melampaui kata cukup baik, bekerja dengan etos tinggi pada target, dengan menggunakan kecerdasan untuk membuat keputusan tentang cara terbaik untuk melakukan tugas dan memantau perilaku mereka sendiri untuk memastikan bahwa apa yang dilakukan sudah selesai dengan benar dan sesuai dengan tujuan yang dapat dicapai dan membuat keputusan yang benar. Keterikatan kerja adalah sebuah keadaan yang terkait dengan pekerjaan yang aktif dan positif dan dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.¹² Keterikatan karyawan dengan pekerjaannya atau disebut juga keterikatan kerja adalah keadaan di mana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi, baik secara emosional maupun secara intelektual. Terdapat tiga dimensi atau aspek yang merupakan karakteristik dari *work engagement*, yaitu: *vigor* merupakan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, *dedication* yaitu keterlibatan yang cukup signifikan dalam pekerjaan dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, antusiasme, dan menyukai terhadap tantangan. *Absorption* yaitu karakteristik yang ditandai dengan konsentrasi penuh dan dengan senang hati bekerja, sehingga waktu akan berlalu dengan begitu cepat.¹³

Penelitian yang dilakukan Dionisius Pius tentang “*Pengaruh Locus Of*

¹¹ Sowanya, Hidayat, 235.

¹² Schaufeli, “Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: a Multi-Sample Study,” *Journal of Organisational Behaviour* 25, (2004): 293-315.

¹³ Sowanya Ardi Prahar, Syarif Hidayat, “Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan,” 235.

Control, Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai SMP N 1 Sentani” Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pusat kontrol dan harga diri sebagai variabel bebas serta kinerja sebagai variabel terikatnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri serta pusat kontrol berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan ataupun secara parsial. Adapun Penelitian J mengatakan kinerja karyawan secara langsung memiliki hubungan pada keterikatan kerja (*work engagement*) yang menciptakan kondisi yang baik pada pekerja.

Adapun penelitian yang dilakukan Yeti Indrawati dan Veroneka Prasetya. Sementara itu, menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Yati dan Veronika menemukan bahwa harga diri (*self esteem*) tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan gap antara penelitian satu dengan yang lain, yang membawa ketertarikan peneliti untuk meneliti *locus of control, self esteem* dan *work engagement* terhadap kinerja individu atau karyawan

Bank BTPN yang bergerak di bidang jasa perbankan, karena usaha yang bergerak di bidang jasa untuk dapat memuaskan konsumen, sangat membutuhkan kualitas pelayanan, sedangkan tinggi rendahnya kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh karyawan yang ada dengan dedikasi dan keinginan untuk terus meningkatkan kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Maka peran keterikatan kerja untuk membentuk karyawan yang memiliki kapabilitas tinggi dan kinerja yang tinggi sangat penting. Selain itu

pusat kendali dan harga diri juga diharapkan mampu memberikan motivasi karyawan supaya tidak ada karyawan yang tidak puas, sehingga mendorong kinerja yang optimal. Sebagaimana yang terdapat dalam nilai-nilai pada Bank BTPN itu tersendiri.

Bank BTPN menganggap bahwa kualitas jasa yang baik merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan keberhasilan perusahaan, namun untuk memahami bagaimana mengevaluasi kualitas yang diterima oleh konsumen tidaklah mudah. Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu dapat dilihat dari semangat kerja yang diberikan dalam kegiatan kerja sebagai kontribusi terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi atau perusahaan tempatnya ia bekerja. Dari segi psikologisnya menunjukkan bahwa gairah atau semangat karyawan Bank BTPN cukup tinggi, hal ini disebabkan mungkin tingginya motivasi kerja dari pimpinan. Karyawan Bank BTPN memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi, sehingga karyawan memiliki kinerja yang optimal.

Sebagaimana disinggung di atas tadi bahwa kinerja karyawan yang maksimal dapat dikatakan baik jika individu atau karyawan memiliki pusat kendali, harga diri dan keterikatan kerja terhadap dirinya sendiri. Oleh sebab itu sudah penting bagi perusahaan untuk pengembangan atau optimalisasi sumber daya manusia di perusahaan. Tentu saja karyawan dengan kinerja atau

produktivitas yang tinggi benar-benar diperlukan di perusahaan. Atasan perusahaan harus mampu mengerahkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan untuk lebih produktivitas lagi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti di sini tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang “**Analisis *Locus Of Control*, *Self Esteem* Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember**”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan tersebut, kemudian muncul rumusan masalah yang akan dianalisa dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN KC Jember?
2. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN KC Jember?
3. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN KC Jember?
4. Apakah *locus of control*, *self esteem*, dan *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN KC Jember?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

di Bank BTPN KC Jember?

2. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN KC Jember?
3. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN KC Jember?
4. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, *self esteem*, dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN KC Jember?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang hasil apa yang akan diberikan setelah menyelesaikan penelitian. Manfaat dapat berupa yang bersifat teoritis dan manfaat praktis, seperti manfaat bagi penulis, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan. Kegunaan dalam penelitian harus realistis.¹⁴ Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat menambah wawasan bagi pembaca tentang kinerja karyawan bank melalui pendekatan yang diangkat dalam penelitian ini. Bagi peneliti yang masih baru, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan referensi. Mungkin ada topik-topik penelitian yang selaras dengan topik yang akan diangkat oleh peneliti baru. Sehingga dalam peneliti yang baru, ide gagasannya akan bersifat melengkapi ataupun lanjutan.

¹⁴ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember* (Jember: IAIN Jember, 2019), 61.

Diharapkan mampu memberi tambahan pengetahuan tentang masalah yang diteliti, terlebih mengenai *locus of control*, *self esteem*, dan *work engagement* dan kinerja karyawan pada Bank BTPN KC Jember.

Penelitian ini merupakan aktualisasi untuk menuangkan pemikiran dan mengimplementasikan pengetahuan serta teori-teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah. Sebagai wawasan pengetahuan atau pengalaman dan menjawab permasalahan yang nyata dalam aktivitas sehari-hari, terlebih yang terkait dengan *locus of control*, *self esteem*, dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada BTPN KC Jember.

2. Manfaat Praktis

Penelitian dalam hal ini memiliki manfaat praktis bagi beberapa pihak, yaitu:

a. Bagi UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam program studi Perbankan Syariah, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya terkait tentang hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta dapat dijadikan sebagai sumber informasi, sumber motivasi dan evaluasi diri, dalam bidang permasalahan karyawan dalam suatu perusahaan khususnya BTPN Kantor Cabang Jember dalam pengaruh *locus of control*, *work engagement* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember. Hal ini juga menjadi penelitian yang

menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pengembangan khususnya di kampus UIN Kiai Haji Acmad Siddiq Jember.

b. Bagi Bank BTPN KC Jember

Sebagai bahan referensi bagi pihak Bank BTPN KC Jember untuk mengetahui terkait apa saja pengaruh *locus of control*, *self esteem*, dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan Bank BTPN KC Jember.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Dalam variabel ini peneliti harus mampu menentukan variabel dengan jelas dan tegas. Variabel penelitian merupakan suatu pelengkap, sifat dan nilai dari setiap orang, objek atau kegiatan yang memiliki beragam ketentuan yang pastikan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang penelitian selanjutnya bisa ditarik menjadi kesimpulan.¹⁵

Variabel dalam penelitian terbagi menjadi dua variabel yaitu, variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Variabel ini sering kali di definisikan sebagai variabel *antecedent*, *stimulus* dan *prediktor*. Dalam KBBI sering disebut

¹⁵ Deni Dermawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 108.

dengan variabel bebas. Variabel independent merupakan suatu variabel yang mampu mempengaruhi dan yang menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel lain yaitu variabel terikat (dependen).¹⁶ Variabel independen dalam penelitian ini yaitu:

- 1) *Locus Of Control* (X_1)
- 2) *Self Esteem* (X_2)
- 3) *Work Engagement* (X_3)

b. Variabel Dependen

Variabel ini sering kali disebut sebagai variabel *output*, kriteria dan konsekuensi. Dalam KBBI sering diartikan sebagai variabel terikat. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau karena adanya variabel independen.¹⁷

Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Indikator Variabel

Dari penjelasan di atas, maka peneliti merepresentasi dari suatu variabel penelitian, di mana variabel tersebut menjadi acuan empiris terhadap variabel yang diteliti. Indikator empiris ini nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk membuat kerangka pertanyaan dalam kuesioner dan observasi.

Indikator variabel penelitian adalah alat pengukur variabel. Tugas variabel indikator adalah mendeteksi variabel terukur dengan tepat, di

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2015), 39.

¹⁷ Sugiyono, 39.

mana keberadaan indikator dalam variabel terukur harus dapat dikenali dengan jelas.

Dalam penelitian ini indikator variabelnya adalah variabel *locus of control*, *self esteem*, dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN KC Jember. Indikator ini adalah tolak ukur yang nantinya digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya dari pengaruh *locus of control*, *self esteem* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Kantor Cabang Jember. Adapun indikator dari variabel X dan Y:

Tabel 1.1
Tabel Indikator

Judul	Variabel	Indikator	Referensi
Analisis <i>Locus Of Control, Self Estem Dan Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN KC Jember	1. <i>Locus of control</i>	1.1. <i>Locus of control</i> eksternal 1.2. <i>Locus of control</i> internal	Rotter
	2. <i>Self esteem</i>	2.1. Kekuatan individu 2.2. Keberartian individu 2.3. Kebijakan individu 2.4. Keberhasilan individu	Coopersmith
	3. <i>Work engagement</i>	3.1. Semangat 3.2. Dedikasi 3.3. Penghayatan	Tinjauan pustaka Schaufeli dan Bakker (2004)
	4. Kinerja karyawan	4.1. Kualitas kerja 4.2. Kuantitas kerja 4.3. Ketepatan waktu 4.4. Efektivitas 4.5. Kemandirian 4.6. Komitmen kerja	Ayudiati (2010)

Sumber : diolah 2022

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan acuan yang digunakan sebagai kerangka berfikir dan pengukuran empiris terhadap variabel penelitian ini dengan rumusan yang berdasarkan terhadap indikator setiap variabel.¹⁸ Definisi operasional ada supaya tidak terjadi kesalahan pengertian dengan istilah-istilah ada dalam penelitian ini. Berikut ini merupakan definisi-definisi dari beberapa istilah:

1. *Locus Of Control*

Locus of control adalah mengenai sejauh mana seseorang percaya bahwa tindakan mereka mempengaruhi kompensasi yang mereka terima.¹⁹

Menurut Setiawan dan Ghozal, lokus atau pusat kendali menunjukkan sejauh mana seorang individu percaya bahwa mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi mereka.²⁰ Menurut

Crider terdapat perbedaan karakteristik diantara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:²¹

- a. *Locus of control* internal di dalamnya termasuk 6 jenis, yaitu: (1) mandiri, mau bekerja keras, (2) memiliki inisiatif yang cukup tinggi, (3) selalu berusaha mencari solusi jika ada masalah, (4) selalu berusaha berpikir seefisien mungkin, (5) selalu punya ide bahwa

¹⁸ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember*, 40.

¹⁹ Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 48.

²⁰ Setiawan, Ivan Aries dan Imam Ghozali, *Akuntansi Keperilakuan Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan* (Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2006), 66.

²¹ Henis, Al Musadieq, Afrianty, "Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 35 no. 1 (Juni,2016), 70.

Anda harus bekerja keras jika Anda ingin sukses

- b. *Locus of control* eksternal meliputi 5 jenis yaitu : (1) kurang inisiatif, (2) mudah menyerah dan tidak mau mencoba karena merasa dikendalikan oleh faktor luar, (3) kurang pencarian informasi, (4) memiliki sedikit harapan sedikit korelasi antara usaha dan keberhasilan yang diberikan, (5) mudah bergantung dan dipengaruhi pada petunjuk orang lain.

2. *Self Esteem*

Menurut Reasoner, orang dengan harga diri rendah sering menderita depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi dan kurang mengendalikan emosi dan perilaku mereka. Dari sini dapat disimpulkan bahwa harga diri adalah penilaian diri seorang individu, yang diwujudkan dalam sikap positif dan negatif. Harga diri ini mengacu pada bagaimana orang menghargai diri mereka sendiri yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari. Reasoner berpendapat bahwa indikator untuk mengukur *self esteem*, sebagai berikut:²²

- a. *Feeling of security* (Perasaan aman) yaitu bagi setiap individu yang memiliki berhubungan dengan kepercayaan dalam lingkungan mereka bekerja. Bagi setiap individu yang mempunyai rasa aman beranggapan bahwa lingkungan mereka aman, handa dan dapat dipercayai.
- b. *Feeling of indentity* (perasaan menghormati diri) yaitu melibatkan

²² Jeniy, Kusniawati, Mukhtar, "Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai RSUD Ciamis)," *Business Manajement and Entrepreneurship journal* 2, no. 4 (Desember, 2020): 55.

kesadaran terhadap diri seorang individu yang suka menjauh dari orang lain dan mempunyai sikap unik.

- c. *Feeling of belonging* (Perasaan diterima) adalah bagian dari suatu dirinya bagaimana ia diterima atau dihargai oleh anggota kelompok yang lain.
- d. *Feeling of competence* (Perasaan mampu) yaitu keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki dirinya sendiri guna mencapai suatu hasil yang diinginkan, seperti perasaan saat ketika ia mengalami keberhasilan dan mengalami kegagalan.
- e. *Feeling of worth* (Perasaan berharga) merupakan perasaan individu merasa berharga atau tidak terhadap dirinya, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman pada masa lalu.

3. *Work Engagement*

Kahn adalah orang pertama yang memperkenalkan konsep *engagement*. Kahn mendefinisikan *engagement* sebagai penguasaan karyawan terhadap perannya di tempat kerja, di mana mereka berkomitmen terhadap pekerjaannya, kemudian bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional dalam kinerjanya. Sisi fisik mengacu pada energi fisik yang dikerahkan karyawan dalam pekerjaannya, sedangkan sisi kognitif mengacu pada kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, manajer, dan kondisi kerja. Sedangkan sisi emosional mengacu pada bagaimana perasaan karyawan apakah mereka

baik terhadap perusahaan atau tidak .²³

Selain itu, menurut Saks, *work engagement* atau *worker engagement* merupakan konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Dengan kata lain, definisi keterikatan kerja mengacu pada keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme karyawan dalam bekerja.²⁴

4. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang memiliki makna prestasi kerja atau kemampuan sebenarnya yang di dapat oleh saetiap individu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja adalah sesuatu prestasi yang ditampilkan dan kemampuan kerja yang di perlihatkan.

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.²⁵ Mathins dan Jackson berpendapat kinerja dipengaruhi oleh 5 faktor, sebagai berikut:²⁶

²³ Faisal Raharso, "Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Service Innovative Behavior: Kajian Empiris Di Minimarket," *Industrial Research Workshop and National Seminar*, (2019): 779.

²⁴ Faisal, Raharso, 779.

²⁵ Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2002), 67.

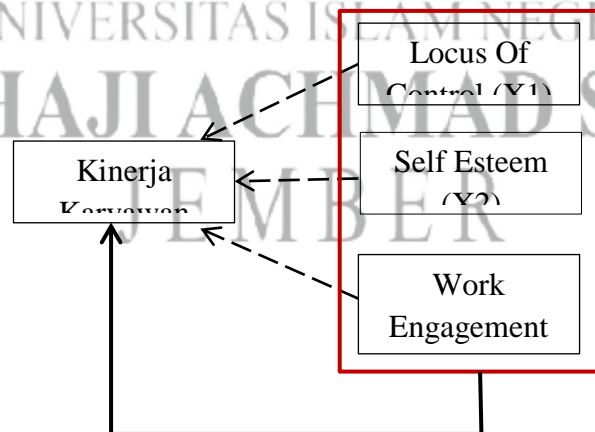
²⁶ Surya Akbar, "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan," *Jiganis* 3, no. 2 (2018): 1-17.

- 1) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 2) Hubungan mereka dengan organisasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Kemampuan mereka
- 5) Motivasi

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian sering diartikan anggapan dasar atau kerangka dalam penelitian, yaitu sebuah titik pemikiran yang kebenarannya dapat diterima oleh peneliti.²⁷ Asumsi dalam penelitian ini menyatakan bahwa adanya perbedaan pengaruh *locus of control*, *self esteem* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

Dengan asumsi penelitian yang dibahas maka kerangka penelitian dalam hal ini sebagai berikut:



Sumber: diolah 2023

²⁷ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember*, 79.

Keterangan : secara parsial

secara simultan

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang masih kurang jelas dan belum dikatakan sempurna. Sehingga perlu adanya disempurnakan dengan dibuktikan kebenaran hipotesisnya melalui penelitian.²⁸ Apabila dilihat dari segi etimologi, hipotesis adalah berasal dari dua kata yaitu, *hypo* dan *tesis*. *Hypo* yang berarti kurang serta *tesis* yaitu sebuah pendapat. Oleh karena itu, hipotesis sering diartikan suatu pernyataan yang belum sempurna atau suatu pendapat yang belum final, karena masih belum dapat dibuktikan kebenarannya.²⁹

Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu *locus of control*, *self esteem*, dan *work engagement* kemudian dijelaskan dan diuji dengan uji validitas serta rehabilitas. Selanjutnya dianalisis dengan regresi linier berganda guna mencari pengaruh dari variabel kinerja karyawan di Bank BTPN KC Jember.

1. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Locus of control merupakan suatu sifat kepribadian yang menggambarkan pandangan dari mana individu dapat menentukan penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.³⁰ Dewi

²⁸ Burhan Bungin, *Sosiologis Komunikasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), 85.

²⁹ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana Pranada, 2014), 130.

³⁰ Iwan, Sariathi, "Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)," *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 1 (2019): 6990-7013.

mengemukakan bahwa pusat kendali merupakan suatu sifat kepribadian individu dalam menjalankan kesuksesan atau kegagalan yang dialaminya yang berasal dari faktor internal diri mereka atau faktor eksternal (luar lingkungan).³¹ *Locus of control* kadang diartikan sebagai kepercayaan seseorang tentang peristiwa yang dialaminya baik senang dan tidak senangnya menjadi awal untuk bekerja.³²

Penelitian yang dilakukan Alwa Dudi dkk. Variabel dalam penelitian ini adalah komitmen, kompetensi dan *locus of control* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian pusat kendali berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ha : *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KC Jember

Ho : *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KC Jember

2. Pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan

Self esteem (harga diri) adalah penilaian yang berkaitan dengan penerimaan diri seseorang, menggunakan penilaian ini untuk menunjukkan bagaimana orang tersebut mengevaluasi dirinya sendiri, mengakui bahwa dia memiliki keterampilan atau tidak, sebagai orang yang berhasil atau tidak berhasil. Menurut Coopersmith, ketika seseorang merasa dihargai

³¹ Iwan, Sariathi, 6990-7013.

³² iwan, sariathi, 6990-7013.

dan berarti, mereka berusaha untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawab, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individu.³³ Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja mereka. Menurut penelitian yang dilakukan Bono dalam Engko, menemukan terdapat hubungan yang positif antara harga diri dengan kinerja karyawan.³⁴

Analisis yang dilakukan oleh Lindiana Aprodita, dkk menemukan pengaruh hubungan positif dan harga diri terhadap kinerja individu. Analisis Yeti Indrawati dan Veroneka Prasetya, sementara itu, menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Yati dan Veronika menemukan bahwa harga diri tidak mempengaruhi kinerja seseorang. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat hipotesis:

Ha : *Self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN KC Jember

Ho : *Self esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN KC Jember

3. Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan

Karyawan yang memiliki *engagement* akan berdampak pada keberhasilan perusahaan dalam produktivitas, loyalitas, kehadiran dan profitabilitas karyawan. *Engagement* yang tinggi juga erat kaitannya dengan kemampuan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja yang

³³ Albert Budiyanto, "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Noetekno Nusantara," *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis* 24, no. 3 (2021): 297.

³⁴ Albert Budiyanto, 297.

pada akhirnya menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.³⁵ Kular dkk karyawan yang memilik *engagement* tinggi dapat berdampak pada pertumbuhan dan produktivitas perusahaan, serta kualitas kerja karyawan yang baik.³⁶

Penelitian J mengatakan kinerja karyawan secara langsung memiliki hubungan pada keterikatan kerja yang menciptakan kondisi yang baik pada pekerja. Hasil dari penelitian Karatepe, mengatakan bahwa keterikatan kerja adalah proses jangka panjang dan berkelanjutan, berjalan beriringan dengan kinerja karyawan, semakin *engagement* menguat, kinerja karyawan juga semakin meningkat. Dengan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan:

Ha : *Work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN KC Jember

Ho : *Work engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN KC Jember

4. Pengaruh *locus of control*, *self esteem*, dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan

Pencapaian keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh peran dan kinerja karyawannya. Untuk meraih kinerja yang mampu diharapkan faktor SDM merupakan sesuatu yang penting untuk dicermati karena tercapai atau tidaknya visi misi suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja

³⁵ Ramdhan, Sembiring, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center. PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk." *Jurnal Manajemen Indonesia* 14, no. 03 (2014): 47-58.

³⁶ Maura, Izzati, "Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi" *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8, no. 03 (2021): 25.

karyawannya oleh sebab itu kinerja karyawan yang baik dapat dikatakan baik jika karyawan memiliki *locus of control*, *self esteem*, dan *work engagement* terhadap dirinya sendiri.

Penelitian yang dilakukan Dionisius Pius tentang “*Pengaruh Locus Of Control, Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai SMP N 1 Sentani*” Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pusat kontrol dan harga diri sebagai variabel bebas serta kinerja sebagai variabel terikatnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri serta pusat kontrol berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan ataupun secara parsial.

Rinda Septiani Putri meneliti judul tentang “*Hubungan Work Engagement Dengan Kinerja Karyawan di PT. Romindo Cabang Medan*”.

Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan menggunakan desain korelasional. Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini, di dapat kesimpulan bahwa ada hubungan positif antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Romindo cabang Medan. Maksudnya semakin tinggi keterlibatan kerja individu maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya semakin rendah maka akan menciptakan semakin menurun kinerja karyawan di PT. Romindo cabang Medan. Dari penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan:

Ha : *Locus of control*, *self esteem*, dan *work engagement*

berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN KC Jember

Ho : *Locus of control*, *self esteem*, dan *work engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN KC Jember

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan di sini guna memberikan penjelasan secara universal tentang isi dari penelitian ini dari setiap bagian babnya, sehingga mempermudah dalam melaksanakan tinjauan terhadap isi dari penelitian ini.

Bentuk penulisan secara sistematika pembahasan merupakan bentuk deskripsi narasi, bukan seperti daftar isi.³⁷ Topik-topik yang akan dikaji disampaikan secara garis besar saja sehingga tampak alur dalam penelitian yang akan dilakukan dari awal hingga akhir.³⁸ Sehingga Sistematika pembahasannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN, yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian (variabel dan indikator variabel), definisi operasional, tinjauan pustaka (penelitian terdahulu, kajian teoritis), metode penelitian (pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data, analisis data) dan Sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN KEPUSTAKAAN, pada bab ini berisi tentang kajian terdahulu dan kajian teori. Penelitian terdahulu memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini. Sedangkan kajian teori berisi tentang teori yang terkait sehingga berguna perspektif dalam penelitian.

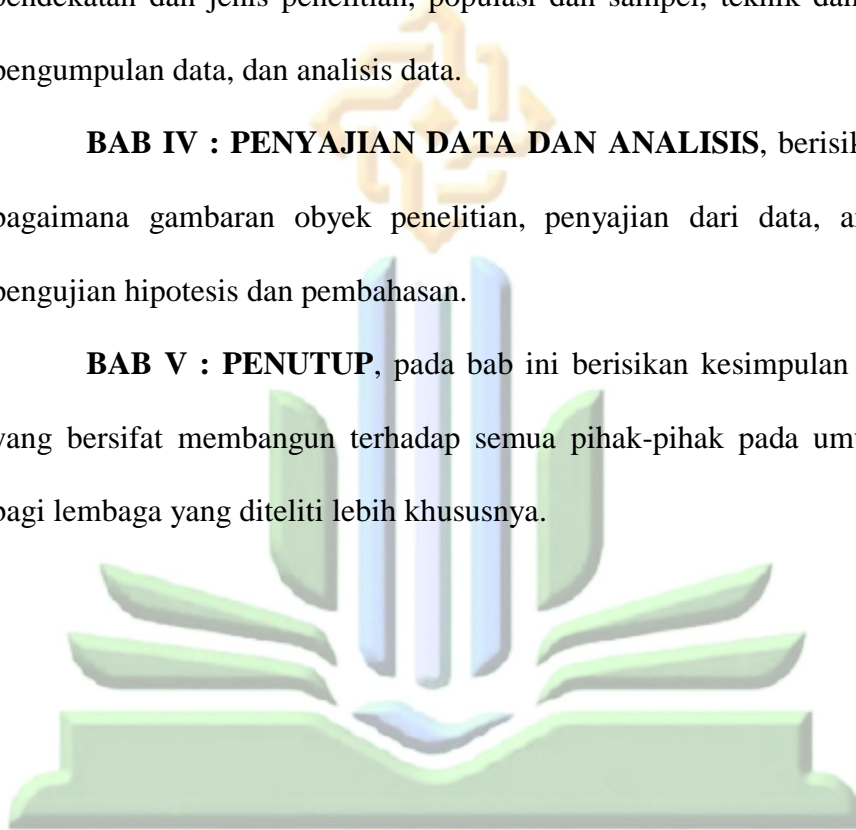
³⁷ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2012), 42.

³⁸ Moloeng, 54.

BAB III : METODE PENELITIAN, pada bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV : PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS, berisikan tentang bagaimana gambaran obyek penelitian, penyajian dari data, analisis dan pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP, pada bab ini berisikan kesimpulan serta saran yang bersifat membangun terhadap semua pihak-pihak pada umumnya dan bagi lembaga yang diteliti lebih khususnya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dengan bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan selanjutnya, untuk mendapatkan inspirasi baru dalam penelitiannya, di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian.

Pada bagian ini, peneliti mencantumkan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan, kemudian merangkum baik penelitian yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan. Melalui langkah ini, peneliti bisa melihat sejauh mana riset yang dilakukan orisinal dan berbeda.³⁹ Berikut merupakan hasil penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang diangkat oleh penulis.

1. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja

a. Riri Apriyesti (2018)

Riri Apriyesti meneliti tentang “*Analisis Pengaruh Time Deadline Pressure Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Medan*”. Dalam Penelitian ini dilaksanakan kepada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang bertempat di Kota Medan. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung

³⁹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember*, 40.

kepada responden dengan pengambilan sampel sebanyak 11 KAP dari 22 Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Di mana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan secara parsial antara pusat kendali terhadap kinerja auditor. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji yang menghasilkan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Lalu penelitian yang di lakukan peneliti letak perbedaannya yaitu pada kinerja karyawan Bank dan juga variabel yang peneliti angkat tidak hanya terfokuskan pada penelitian *locus of control* tetapi juga terdapat variabel *self esteem* dan *work engagement* terhadap pengaruh kinerja karyawan. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini sama-sama mengangkat tentang kinerja karyawan.

b. Muh. Subhan dkk (2019)

Muh. Subhan dkk mengangkat tentang penelitian dengan judul “*Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar*”. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai sebanyak 125 pegawai, jumlah pegawai yang menjadi sampel adalah 25 orang. Peneliti mengambil 20% dari jumlah populasi 125 pegawai dengan menggunakan teknik *proportionate random sampling* sebanyak 25 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu melalui pengamatan (observasi), angket (kuesioner), dan dokumentasi. Rancangan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan analisis

statistik deskriptif dan rancangan analisis statistik inferensial. Dengan hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makasar.

Lalu penelitian yang peneliti ambil di mana letak perbedaannya yaitu pada kinerja karyawan Bank dan juga variabel yang peneliti angkat tidak hanya terfokuskan pada penelitian *locus of control* tetapi juga terdapat variabel *self esteem* dan *work engagement* terhadap pengaruh kinerja karyawan. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini sama-sama mengambil tentang kinerja karyawan dan metode penelitian yang sama juga yaitu kuantitatif.

c. Alwa Dudi dkk (2019)

Pada penelitian ini Alwa Dudi dkk meneliti tentang “*Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan*”. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dari informasi yang luas tetapi tidak mendalam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada beberapa OPD di Pemerintah Daerah Kota Solok dengan berjumlah 158 orang pegawai. Jumlah sampel yang digunakan menggunakan rumus *slovin*, Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian, *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lalu penelitian yang peneliti ambil di mana letak perbedaannya yaitu pada kinerja karyawan Bank dan juga variabel yang peneliti angkat

tidak hanya terfokuskan pada penelitian *locus of control* tetapi juga terdapat variabel *self esteem* dan *work engagement* terhadap pengaruh kinerja karyawan. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini sama-sama mengangkat tentang kinerja karyawan, dengan metode penelitian yang sama.

d. Nur Azmi Akmalia (2020)

Penelitian yang dilakukan Nur Azmi mengangkat judul tentang “*Pengaruh Locus Of Control, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor*”. Di mana penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang digunakan untuk memperoleh data baik yang terjadi pada masa lampau maupun saat ini. Dari hasil uji regresi linier berganda pada uji T secara parsial disimpulkan locus kendali berpengaruh signifikan dengan nilai Sig. 0,047 terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor.

Lalu penelitian yang peneliti ambil di mana letak perbedaannya variabel yang peneliti angkat tidak hanya terfokuskan pada penelitian *locus of control* tetapi juga terdapat variabel *self esteem* dan *work engagement* terhadap pengaruh kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini sama-sama mengangkat tentang kinerja karyawan dan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

e. Edi Siregar, Richa Natalia Anggina (2020)

Edi Siregar, Richa Natalia Anggina mengangkat penelitian

meneliti tentang “*Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan*”. Di mana menggunakan penelitian kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Kebayoran yang memiliki populasi sebesar 85 Karyawan. Dalam penelitian ini penulis menghitung ukuran sampel menggunakan metode sensus yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan responden penelitian. Dengan hasil penelitian mengatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara kepribadian (X1), *self efficacy* (X2) dan *locus of control* (X3) terhadap kinerja karyawan.

Lalu penelitian yang peneliti ambil di mana letak perbedaannya yaitu pada variabel yang peneliti angkat tidak hanya terfokuskan pada penelitian *locus of control* tetapi juga terdapat variabel *self esteem* dan *work engagement* terhadap pengaruh kinerja karyawan dan indikator yang diangkat pada *locus of control* berbeda. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini sama-sama mengangkat tentang kinerja karyawan dan metode penelitian yang sama juga kuantitatif.

2. Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja

a. Dionisius Pius Aboyaman Takndare (2019)

Dionisius Pius melakukan penelitian tentang “*Pengaruh Locus Of Control, Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan (Stady Pada Pegawai SMP N 1 Sentani*””. Metode penelitian berupa metode kuantitatif yang harga diri sebagai variabel bebas dan

kinerja sebagai variabel terikat dan hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri berpengaruh terhadap kinerja baik secara stimultan maupun secara parsial. Dari penelitian yang peneliti ambil letak perbedaannya yaitu pada kinerja karyawan Bank dan juga variabel yang peneliti angkat tidak hanya terfokuskan pada penelitian *locus of control* dan *self esteem* tetapi juga terdapat variabel *work engagement* terhadap pengaruh kinerja karyawan dalam penelitian ini. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini sama-sama mengangkat tentang kinerja karyawan dan metode penelitian yang sama pula.

b. Dwi Utami Hasan, Khaerana (2020)

Dwi Utami Hasan, Khaerana meneliti dengan judul “*Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo*”. Penelitian ini dilakukan pada Tahun 2020 di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui sumber data primer yaitu memberikan kuesioner langsung kepada responden, dan sumber data sekunder, yaitu melalui literatur, jurnal, artikel media online ataupun dokumen terkait lainnya. Dengan hasil yang menunjukkan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka disimpulkan bahwa *self efficacy* dan *self esteem* secara stimultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo.

Lalu penelitian yang peneliti ambil perbedaannya yaitu pada variabel yang peneliti angkat tidak hanya terfokuskan pada penelitian *self esteem* tetapi juga terdapat variabel *locus of control* dan *work engagement* terhadap pengaruh kinerja karyawan, dan juga penelitian ini memfokuskan pada kinerja karyawan bank. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini sama-sama mengangkat tentang kinerja karyawan, metode penelitian yang sama juga kuantitatif dan juga sumber data yang sama memakai data primer dan sekunder.

c. Leony Titania Hersita (2021)

Leony Titania Hersita melakukan penelitian tentang judul “*Penagruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Empiris Pada CV, Bestone Indonesia, Kabupaten Magelang*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh harga diri, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Berdasarkan hasil pengujian terhadap keempat hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy*, harga diri dan pusat kendali secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, harga diri memiliki efek positif pada kinerja.

Dari penelitian yang peneliti ambil perbedaannya yang paling mendasar yaitu pada penelitian peneliti menggunakan variabel *work*

engagement sebagai pelengkap dari variabel *self esteem* dan *locus of control* dalam penelitian ini dan juga penelitian ini memfokuskan pada kinerja karyawan bank. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini sama-sama mengangkat tentang kinerja karyawan, metode penelitian yang sama juga kuantitatif.

d. Albert Budiyanto (2021)

Albert Budiyanto meneliti tentang judul “*Pengaruh Self Esteem, Kepuasan Kerja, Self Efficacy Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri, efikasi diri, kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Neotekno Nusantara. Penelitian yang peneliti ambil perbedaannya yaitu pada variabel yang peneliti angkat tidak hanya terfokuskan pada penelitian *self esteem* tetapi juga terdapat variabel *locus of control* dan *work engagement* terhadap pengaruh kinerja karyawan, dan juga penelitian ini memfokuskan pada kinerja karyawan Bank. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini sama-sama mengangkat tentang kinerja karyawan, metode penelitian yang sama juga kuantitatif.

- e. Nyoman Widhiartha Adi Putra, Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari (2021)

Nyoman Widhiartha, Ni Luh Adisti melakukan penelitian tentang judul “*Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Bandung*”. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas *self efficacy*, *self esteem* terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Bandung dengan jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 36 orang responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh di mana semua anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian. Hipotesis yang diajukan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbeda yaitu variabel yang dituju oleh peneliti tidak hanya terfokus pada penelitian *self esteem*, tetapi juga memiliki variabel *locus of control* dan *work engagement* terhadap pengaruh kinerja karyawan dan penelitian ini juga terfokus pada kinerja petugas bank. Walaupun persamaan dalam penelitian ini sama-sama meningkatkan kinerja karyawan, namun metode penelitian yang sama juga bersifat kuantitatif

dan juga berjenis sama.

3. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja

a. Rizq Rafi Firdaus (2019)

Rizq Rafi Firdaus meneliti tentang “*Pengaruh Stress Kerja Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*”. Penelitian ini menggunakan penelitian formal dengan pendekatan penelitian kuantitatif, mengumpulkan data berdasarkan variabel dari teori di atas, menentukan indikator dan mengembangkan kuesioner. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dianalisis dan diinterpretasikan menurut penelitian ini dengan pengolahan data. Setelah melakukan analisis menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Karet Batin VIII. Dengan kata lain, keterlibatan kerja yang lebih tinggi mengarah pada kinerja yang lebih baik, sedangkan keterlibatan kerja yang lebih rendah mengarah pada kinerja yang lebih rendah.

Sedangkan penelitian ini yang peneliti ambil perbedaannya yaitu pada variabel yang peneliti angkat tidak hanya terfokuskan pada penelitian *work engagement* tetapi juga terdapat variabel lain yaitu *locus of control* dan *self esteem* dengan pengaruh kinerja karyawan, studi ini juga berfokus pada kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini meningkatkan kinerja karyawan, namun metodologi penelitian yang sama juga bersifat kuantitatif.

b. Qodariah (2019)

Qodariah melakukan penelitian tentang “*Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability, Effort, Support PT Surveyor Indonesia*”. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melalui suatu proses yang terstruktur. Populasi target atau unit analisis dalam studi ini adalah karyawan tetap PT Surveyor Indonesia sebanyak 424 orang. Sedangkan fokus dalam studi ini pada populasi sebanyak 120 orang. Hasil penelitian ini memungkinkan kesimpulan bahwa *work engagement* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi keterikatan kerja maka kinerja karyawan semakin baik pada PT. Surveyor Indonesia.

Sedangkan penelitian yang peneliti ambil perbedaannya yaitu pada variabel yang peneliti angkat tidak hanya terfokuskan pada penelitian *work engagement* tetapi juga terdapat variabel *locus of control* dan *self esteem* terhadap pengaruh kinerja karyawan dalam penelitian yang peneliti angkat dan juga penelitian ini memfokuskan pada kinerja karyawan bank. Sedangkan persamaan penelitian ini yaitu sama mengangkat tentang kinerja karyawan, dengan metode yang sama yaitu metode penelitian kuantitatif.

c. Rinda Septiani Putri (2020)

Rinda Septiani Putri mengangkat judul penelitian tentang “*Hubungan Work Engagement Dengan Kinerja Karyawan Di PT.*”

Romindo Cabang Medan”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work engagement* dengan kinerja karyawan pada PT. Romindo Cabang Medan. Hasil ini didukung oleh koefisien korelasi. adalah 0,050, yang berarti semakin tinggi keterlibatan kerja berarti semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat keterikatan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan PT. Cabang Lomindo Medan.

Walaupun penelitian yang dilakukan oleh peneliti bervariasi namun variabel yang digunakan oleh peneliti tidak hanya terfokus pada penelitian *work engagement*, tetapi juga variabel pusat kendali dan variabel harga diri terhadap dampak kinerja karyawan. Studi ini juga difokuskan pada karyawan bank. pertunjukan. Kesamaan dalam penelitian ini meningkatkan kinerja karyawan, namun metodologi penelitian yang sama juga bersifat kuantitatif.

d. Novela Destha Kustya, Rini Nugraheni (2020)

Novela Destha Kustya, Rini Nugraheni meneliti tentang “*Analisis Pengaruh Work Engagement Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal*

Kota Semarang)”. Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif di mana variabel yang digunakan adalah variabel bebas, terikat dan *intervening*. Melalui penyebaran kuesioner, populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Moedal kantor pusatnya di kota Semarang yang berjumlah 302 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawannya yang berjumlah 75 orang. Kesimpulan yang ditarik dari penelitian bahwa *work engagement* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja *work engagement* maka semakin tinggi pula kinerja pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

Pada penelitian ini variabel yang diangkat peneliti tidak hanya faokus pada satu permasalahan tetapi juga ada permasalahan atau kajian terbaru yang diangkat oleh peneliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga difokuskan pada karyawan bank. Dengan metode penelitian yang digunakan dengan metode yang sama yaitu kuantitatif

e. Hafidzunnur (2021)

Hafidzunnur mengangkat penelitian tentang “*Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan SMK Negeri 2 Singosari Di Masa Pandemi*”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai SMKN 2 Singosari yang berjumlah 93 pegawai. Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa *work engagement* berpengaruh

positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai tetap melaksanakan tugasnya secara optimal dan tetap tekun bekerja untuk mencapai visi dan misi di SMKN 2 Singosari dan aspek *vigor* memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti bervariasi, namun variabel yang digunakan peneliti tidak hanya terfokus pada studi *work engagement*, tetapi juga variabel *locus of control* dan variabel *self esteem* terhadap dampak kinerja karyawan. Kajian juga difokuskan pada kinerja pegawai bank. Kedua persamaan dalam penelitian ini meningkatkan kinerja karyawan, namun metode penelitian yang sama juga bersifat kuantitatif dan indikator yang angkat pada variabel *work engagement* menunjukkan kesamaan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu
Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
1.	Riri Apriyesti (2018)	Analisis Pengaruh <i>Time Deadline Pressure</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Medan	1. Memfokuskan penelitian pada kinerja auditor 2. Menggunakan 2 variabel	1. Mengangkat tema yang sama 2. Menggunakan metode penelitian yang sama 3. Indikator yang sama
2.	Muh. Subhan dkk (2019)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makasar	1. Penelitian memfokuskan pada satu variabel yaitu <i>locus of control</i> 2. Indikator yang berbeda	1. Mengangkat tema yang sama 2. Menggunakan metode penelitian yang sama

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
3.	Alwa Dudi dkk (2019)	Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan	Variabel bebas (komitmen, kompetensi, dan <i>locus of control</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengangkat tema yang sama 2. Menggunakan metode penelitian yang sama
4.	Nur Azmi Akmalia (2020)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , <i>Self Efficacy</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor	Variabel bebas (<i>locus of control</i> , <i>self efficacy</i> , dan lingkungan kerja)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengangkat tema yang sama 2. Menggunakan metode penelitian yang sama 3. Indikator yang sama
5.	Edi Siregar, Richa Natalia Anggina (2020)	Pengaruh Kepribadian <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas (kepribadian, <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i>) 2. Indikator yang berbeda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengangkat tema yang sama 2. Menggunakan metode yang sama
6.	Leony Titania Hersita (2021)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Self Esteem</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada CV. Bestone Indonesia, Kabupaten Magelang).	Variabel bebas berbeda (<i>self ssteem</i> , <i>self efficacy</i> , dan <i>locus of control</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengangkat tema yang sama 2. Menggunakan metode yang sama 3. Indikator yang sama

Sumber : diolah 2022

**Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu
Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja**

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
1.	Dionisius Pius Aboyaman Takndare (2019)	Pengaruh <i>Locus Of Control, Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai SMP N 1 Sentani)	Variabel bebas yang beda (pengaruh <i>Locus of control, self efficacy</i> dan <i>self esteem</i>)	1. Pengangkat tema yang sama 2. Metode penelitian yang sama
2.	Dwi Utami Hasan, Khaerana (2020)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo	1. Variabel bebas yang berbeda (<i>self efficacy</i> dan <i>self esteem</i>) 2. Menggunakan dua variabel 3. Indikator yang berbeda	1. Mengangkat tema yang sama 2. Menggunakan metode penelitian yang sama
3.	Leony Titania Hersita (2021)	Pengaruh <i>Locus Of Control, Self Efficacy</i> , Dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada CV. Bestone Indonesia, Kab. Magelang)	Variabel bebas yang berbeda (<i>self esteem, self efficacy</i> , dan <i>locus of control</i>)	1. Mengangkat tema yang sama 2. Menggunakan metode yang sama 3. Indikator yang sama
4.	Albert Budiyanto (2021)	Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Neotekno Nusantara.	Variabel bebas yang berbeda (<i>self esteem, self efficacy</i> , kepuasan kerja dan pengembangan karier)	1. Mengangkat tema yang sama 2. Metode penelitian yang sama
5.	Nyoman Widhiartha Adi Putra, Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari (2021)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung.	1. Variabel bebas yang berbeda (<i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i>) 2. Menggunakan dua variabel	1. Mengangkat tema yang sama 2. Menggunakan metode penelitian yang sama

Sumber : diolah 2022

**Tabel 2. 3 Penelitian Terdahulu
Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja**

No.	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
1.	Rizq Rafi Firdaus (2019)	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Dan <i>Stress</i> Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Kerja Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> .	1. Variabel bebas yang berbeda (<i>stress</i> kerja dan <i>work engagement</i>) 2. Menggunakan dua variabel	1. Mengangkat tema yang sama 2. Menggunakan metode penelitian yang sama
2.	Qodariah (2019)	Analisis Dekripsi Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap <i>Ability, Effort, Support</i> PT. Surveyor Indonesia.	1. Menggunakan satu variabel 2. Hanya fokus pada variabel <i>work engagement</i>	1. Mengangkat tema yang sama 2. Menggunakan metode penelitian yang sama
3.	Rinda Septiani Putri (2020)	Hubungan <i>Work Engagement</i> Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Romindo Cabang Medan.	1. Menggunakan satu variabel 2. Kajian difokuskan hanya pada <i>work engagement</i> saja	1. Mengangkat tema yang sama 2. Menggunakan metode penelitian yang sama
4.	Novela Destha Kustya, Rini Nugraheni (2020)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Kantor PDAM Tirta Moedal Kota Semarang).	Variabel bebas yang berbeda (<i>work engagement</i> dan kepemimpinan)	1. Mengangkat tema yang sama 2. Menggunakan metode penelitian yang sama
5.	Hafidzunnur (2021)	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan SMK N 2 Singosari Di Masa Pandemi.	1. Menggunakan satu variabel 2. Kajian hanya memfokuskan pada <i>work engagement</i>	1. Mengangkat tema yang sama 2. Menggunakan metode penelitian yang sama

Sumber : diolah 2022

Berdasarkan paparan deskriptif dan juga tabel dari penelitian terdahulu yang hanya memfokuskan pada variabel tertentu dalam setiap penelitiannya. Peneliti akhirnya mengangkat judul dengan menggunakan tiga variabel yang ada yaitu analisis *locus of control*, *self esteem*, dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan Bank BTPN KC Jember. Peneliti mengambil judul tersebut karena berdasarkan literatur yang ada bahwa ketiga variabel tersebut relevan dengan setiap indikator yang ada dalam kajian kinerja karyawan. Lalu variabel-variabel tersebut saling keterkaitan satu sama lain antara ketiga variabel. Selain itu variabel yang ada tidak hanya saja fokus pada satu permasalahan atau satu variabel saja.

B. Kajian Teori

Mahsun mengatakan bahwa kinerja adalah pandangan terhadap skala pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan atau rancangan dan keputusan dalam mencapai target, tujuan, visi dan misi perusahaan yang terimplementasi dalam bentuk perencanaan strategi.⁴⁰ Adapun Robbins berpendapat bahwa istilah lain dari kinerja adalah *human output* yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, serta *satisfaction*. Sejalan dengan itu Baron dan Greenberg mengemukakan bahwa kinerja pada individu juga disebut dengan *job performance*, *work outcomes*, *task performance*.

Beberapa teori tokoh di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah keberhasilan individu terhadap pelaksanaan kerjanya baik itu keberhasilan berbentuk kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan, dan untuk menghasilkan

⁴⁰ Eko Budiyanto, Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (Banten: CV AA Rizky, 2020), 10.

hal tersebut perlu adanya *effort* atau antusias serta komitmen dari dalam diri karyawan tersebut sehingga akan menghasilkan komitmen dan dedikasi kepada perusahaan dimana individu tersebut berada. Hal tersebut akan tercapai jika karyawan memiliki kendali atas diri atau yang di sebut *locus of control*, evaluasi terhadap kinerja pribadi mereka (*self esteem*) dan dedikasi yang tadi disebutkan atau dengan keberadaan *work engagement* (keterlibatan kerja). Untuk pembahasan lebih jelas akan variabel-variabel tersebut akan di bahas pada kajian teori berikut.

1. *Locus Of Control*

a. Definisi *Locus Of Control*

Locus of control theory pada awalnya dikembangkan oleh Julian B. Lotter, seorang tokoh dalam bidang psikologi kepribadian. Menurut Robbins & Judge, definisi *locus of control* adalah “Sejauh

mana Anda percaya Anda dapat mengendalikan nasib Anda sendiri”.⁴¹ Sependapat dengan itu Schemerhorn mengatakan definisi *locus of control* adalah tempat kontrol sejauh mana individu percaya bahwa apa yang terjadi berada di bawah kendali Anda. Myers mendefinisikan pusat kendali sebagai perasaan kebetulan atau kekuatan eksternal di luar kendali seseorang menentukan takdir seseorang.⁴²

Locus of control menurut Rotter, adalah konsep yang

⁴¹ Achmad R. Irsyadi, Yohanes A. Budi N, “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Persepsi Locus Of Contol Internal Dan Locus Of Control Eskternal Di PT XYZ (Sebuah Studi Pada Dealer Sepeda Motor Di Jakarta),” *Jurnal Manajemen* 15, no. 1 (Mei, 2018): 19.

⁴² Achmad R. Irsyadi, Yohanes A. Budi N, 19.

menjelaskan apakah seseorang merasa bahwa kendali hidupnya ada di tangannya sendiri (internal) atau di tangan orang lain. Ida dan Dwinta membedakan pusat kendali menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Hal ini menjelaskan bahwa individu dengan internal pusat kendali cenderung berpikir bahwa keterampilan, kemampuan dan usaha menentukan apa yang mereka dapatkan dalam hidup. Individu dengan pusat kendali eksternal cenderung percaya bahwa hidup mereka lebih diatur oleh kekuatan eksternal seperti takdir, tujuan, dan takdir.⁴³

Locus of control berperan dalam motivasi, pusat kendali yang berbeda dapat mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus* pengendalian internal lebih sukses dalam karir mereka daripada *locus* kontrol eksternal, mereka cenderung memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi, poin promosi lebih cepat, dan menghasilkan lebih banyak uang. Selain itu mereka yang memiliki pusat kendali internal dikatakan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka dan tampak lebih baik dalam mengatasi stres daripada mereka yang memiliki pusat kendali eksternal.⁴⁴

Locus of control dalam penelitian ini adalah keadaan bagaimana individu menyikapi atau menanggapi keadaan dirinya

⁴³ Yusnaena dan Salmi Hayati, "Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kc Padang," *Menara Ekonomi* IV no. 3 (Oktober, 2018): 121.

⁴⁴ Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati, "Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan," *Proceeding Seminar Nasional Dan Call For Papers Sancall 2013* (Maret 2013): 277.

baik itu dari faktor internal (dari diri mereka sendiri) ataupun eksternal (lingkungannya). Dimana *locus of control* internal menggambarkan individu yang mampu mengendalikan diri mereka sendiri dengan percaya bahwa nasib diri mereka ada pada apa yang mereka lakukan atau perbuat atau nasib mereka ada pada kendali penuh dirinya. Pada saat yang sama, pusat kendali eksternal individu berasumsi bahwa kesuksesan dicapai karena keadaan atau faktor luar.⁴⁵

b. Jenis-Jenis *Locus Of Control*

1) *Locus Of Control* Internal

Seseorang dengan *locus of control* internal adalah orang yang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas apa yang terjadi pada mereka.⁴⁶ Robbins dan Judge berpendapat bahwa seseorang dengan disposisi internal cenderung berjuang keras atau melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan karena mereka percaya bahwa kesuksesan sepenuhnya berada dalam kendali mereka.⁴⁷

Menurut Millet, *locus of control* internal adalah keyakinan seseorang bahwa mereka mengendalikan segala sesuatu yang terjadi pada mereka, individu percaya bahwa apa

⁴⁵ Toteng Suprayogi, "Locus Of Control Dan Kinerja Karyawan: Uji Komparasi." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)* 2, no. 2 (Juni,2017): 131 – 138.

⁴⁶ Achmad R. Irsyadi, Yohanes A. Budi N, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Persepsi Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Di PT XYZ (Sebuah Studi Pada Dealer Sepeda Motor Di Jakarta)," *Jurnal Manajemen* 15 no. 1 (2018): 18-32.

⁴⁷ Achmad R. Irsyadi, Yohanes A. Budi N, 20.

yang terjadi pada mereka berasal dari kemampuan, usaha dan kompetensi mereka sendiri. Beberapa peneliti menjelaskan internal *locus of control* sebagai upaya aktif untuk mencapai tujuan yang diwujudkan dalam tindakan sosial. Orang yang melihat bahwa hidupnya lebih ditentukan oleh perilakunya sendiri menghadapi hidup dengan lebih percaya diri dan tangguh, sedangkan orang yang tidak berdaya, tertekan dan selalu melihat hidupnya dikendalikan oleh kekuatan eksternal.⁴⁸

Individu yang memiliki *locus of control* internal akan menghadapi stres dengan cara mempelajari terlebih dahulu peristiwa-peristiwa yang dianggap berpotensi mengancam dirinya kemudian menentukan sikap tertentu secara rasional dalam menghadapi stres kerja tersebut.⁴⁹ Brownell mengatakan

bahwa individu dengan pusat kendali internal percaya bahwa mereka dapat menghadapi tantangan dan ancaman lingkungan dengan berusaha memecahkan masalah dengan kepercayaan diri yang tinggi sehingga strategi untuk menghadapi beban kerja dan konflik peran bersifat proaktif.⁵⁰

Seseorang dengan internal *locus* sangat cocok untuk pekerjaan dalam tantangan besar karena mereka cenderung

⁴⁸ Myers, E. G, *Social Psychology* (Tokyo : McGraw Hill, 1983), hal 434.

⁴⁹ Umi Anugerah I. Mulyana, *Psikologi Industri Dan Organisasi* (Surabaya: Penerbit Bintang Surabaya, 2019), 62.

⁵⁰ Anak Agung, Putra Astika, Wirakusuma, "Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Analis Kredit Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi," *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayan* 6, no. 6 (2017): 2503-2528.

memotivasi diri sendiri untuk selalu melakukan yang terbaik untuk keberhasilan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini tentu membawa hasil positif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Perusahaan mendapatkan keuntungan dari kinerja karyawan yang bekerja keras dan sejalan dengan visi perusahaan. Karyawan mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka misalnya promosi dan kenaikan gaji.⁵¹

2) *Locus Of Control* Eksternal

Schmererson menyatakan bahwa seseorang dengan *locus* eksternal percaya bahwa hal-hal yang terjadi pada mereka disebabkan oleh faktor eksternal seperti keberuntungan.⁵²

Individu dengan pusat kendali eksternal lebih mudah terancam dan tidak berdaya, sehingga strategi yang dipilih biasanya bersifat reaktif. Pengendalian internal berarti melihat baik peristiwa positif maupun negatif sebagai akibat perbuatan atau tindakan seseorang dan berada di bawah kendali seseorang. Pada saat yang sama, kontrol eksternal mengacu pada keyakinan bahwa suatu peristiwa tidak terkait langsung dengan tindakan seseorang dan berada di luar kendali seseorang.⁵³

Locus of control eksternal adalah kepercayaan pada

⁵¹ Achmad R. Irsyadi, Yohanes A. Budi N, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Persepsi Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Di PT XYZ (Sebuah Studi Pada Dealer Sepeda Motor Di Jakarta)," *Jurnal Manajemen* 15 no. 1 (2018): 18-32.

⁵² Achmad R. Irsyadi, Yohanes A. Budi N, 21.

⁵³ Sakinah AS, "Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Driver Transportasi Online Kota Jambi)," *Ekonomis: Journal Of Economics And Business* 4, no. 1 (Maret, 2020): 1-5.

peristiwa. Keyakinan ini memiliki alasan yang tidak ada hubungannya dengan perilaku individu. Dengan demikian, itu tidak dapat dikontrol. Dengan kata lain, orang dengan pusat kendali eksternal berasumsi bahwa peristiwa orang dipengaruhi oleh faktor eksternal mereka. Individu dengan pusat kendali eksternal percaya bahwa peristiwa yang mereka alami adalah hasil dari hal-hal di luar diri mereka. Hal-hal ini adalah keberuntungan, kebetulan, takdir, atau lainnya. Orang-orang ini cenderung malas karena merasa bahwa tidak ada upaya yang dapat menjamin kesuksesan dalam mencapai hasil.⁵⁴

Sehingga dapat dikatakan bahwa seseorang dengan *locus of control* eksternal cenderung bergantung pada dunia di sekitarnya, sehingga cocok untuk pekerjaan yang membutuhkan bimbingan langsung dari pimpinan atau manajer. Selain itu, kegiatan rutin yang tidak terlalu banyak menuntut inovasi juga cocok untuk individu dengan eksternal *locus*. Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan, kecenderungan seseorang terhadap pusat kendali dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang dijelaskan oleh Schultz dan Schultz, yaitu keluarga, usia, jenis kelamin dan lintas budaya dan wilayah.⁵⁵

⁵⁴ Achmad R. Irsyadi, Yohanes A. Budi N, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Persepsi Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Di PT XYZ (Sebuah Studi Pada Dealer Sepeda Motor Di Jakarta)," *Jurnal Manajemen* 15 no. 1 (2018): 21.

⁵⁵ Achmad R. Irsyadi, Yohanes A. Budi N, 21.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Locus Of Control*

Menurut Anggriana *locus of control* memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karakter individu dalam pembentukan karakter dirinya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhinya ada 3 (tiga) yaitu:⁵⁶

1) Faktor Keluarga

Faktor keluarga merupakan pusat kendali internal, yang menjelaskan bahwa terciptanya rasa kekeluargaan dalam interaksi kerja antara atasan dan bawahan merupakan komponen yang tepat untuk mencapai hakikat teori ini. Karyawan tidak lagi merasa ragu, fleksibel dan diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya.

2) Faktor usia dan jenis kelamin

Faktor ini menjadi alat kontrol dalam ranah lingkungan eksternal. Pembentukan karakter individu pada pusat kendali dalam kaitannya dengan usia merupakan faktor kematangan yang harus diperhatikan karena semakin dewasa usia maka semakin tinggi kemampuannya dari internal pusat kendali. Sementara itu, dari sisi gender jelas ada satu jenis kelamin yang dominan yang menurut hasil penilaian perusahaan bisa laki-laki atau perempuan.

⁵⁶ Fadilah, Mahyuni, "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra," *Jurnal IPA dan Pembelajaran IPA* 02, no. 02. (2018): 100-105.

3) Faktor Sosial

Kondisi sosial menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dalam lokus kendali. Di mana terdapat hubungan antara kelas sosial individu baik tinggi rendahnya *locus*.

d. Aspek *Locus Of Control*

Menurut Rotter, dalam bukunya *The Social Learning Theory* menyebutkan bahwa pusat kendali terdiri dari empat aspek, yaitu sebagai berikut:⁵⁷

1) Potensi Perilaku (*Behavior Potential*)

Potensi perilaku, menggambarkan kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan ditentukan oleh penguatan atau kumpulan penguatan yang mungkin mengikuti perilaku.

2) Peningkatan (*Expectancy*)

Harapan adalah keyakinan seseorang bahwa dia akan berperilaku dengan cara tertentu dalam situasi tertentu diikuti oleh penguatan terkait prediksi yang telah dilakukan. Keyakinan ini didasarkan pada kemungkinan pada penguatan yang akan terjadi.

3) Nilai Penguatan (*Reinforcement Value*)

Ada satu penjelasan untuk pemilihan penguatan sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menemukan penguatan nilai

⁵⁷ Syatriadin, "Locus Of Control: Teori Temuan Penelitian Dan Reorientasinya Dalam Manajemen Penanganan Kesulitan Belajar Peserta Didik," *Fondatia: Jurnal Pendidikan Dasar* 1, no. 1 (Maret, 2017): 144-164.

yang berbeda dalam aktivitas yang berbeda. Pilihan penguatan didasarkan pada pengalaman menggabungkan penguatan sebelumnya dengan penguatan saat ini. Dari hubungan ini muncul harapan untuk masa depan. Oleh karena itu, terdapat keterkaitan antara ekspektasi dan nilai penguatan.

4) Situasi Psikologi (*Psychological Situation*)

Penting untuk menentukan perilaku. Manusia terus menerus sensitif terhadap lingkungan internal dan eksternal, tetapi juga terhadap kedua lingkungan tersebut. Kombinasi ini disebut situasi psikologis di mana situasi tersebut dilihat secara psikologis karena orang tersebut merespon lingkungan berdasarkan pola persepsi rangsangan eksternal.

e. Karakteristik *Locus Of Control*

Perbedaan karakteristik *locus of control* menurut Crider antara locus internal dan eksternal adalah sebagai berikut :⁵⁸

- 1) *Locus of control* internal
 - a. Suka bekerja keras
 - b. Memiliki inisiatif yang tinggi
 - c. Selalu memiliki pandangan bahwa usaha harus dilakukan jika ingin sukses
 - d. Selalu berusaha untuk berfikir sesimpel mungkin
 - e. Selalu berusaha mencari penyelesaian dalam setiap

⁵⁸ Henis, Al Musadieg, Afrianty, "Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 35, no. 1 (Juni 2016): 70.

permasalahan

2) *Locus of control* eksternal

- a. Lebih mudah dipengaruhi oleh lingkungan luar
- b. Mudah menyerah
- c. Lemah dalam mencari informasi
- d. Beranggapan bahwa tidak ada hubungan antara usaha dan keberhasilan

2. *Self Esteem*

a. Definisi *Self Esteem*

Menurut Maulina, *self esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri di mana hal ini ditunjukkan dengan sikap positif dan negatif dalam melakukan sesuatu. Pegawai yang tidak dapat menilai dirinya dengan positif akan berdampak pada

pekerjaannya sehingga dapat menurunkan kinerjanya.⁵⁹ Wibowo

mengatakan bahwa kinerja adalah bagaimana pekerjaan itu dilakukan dan hasil apa yang diperoleh dari pekerjaan itu. Robbins dan Judge mendefinisikan harga diri sebagai tingkat di mana seseorang menyukai atau tidak menyukai diri sendiri dan tingkat di mana individu menganggap dirinya orang yang berharga atau tidak berharga.⁶⁰ Harga diri berhubungan dengan kemampuan seseorang

⁵⁹ Nyoman Widhiartha, Ni Luh Wulandari “Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansema Kabupaten Badung”, *Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 1, no. 3 (Agustus 2021): 852-860.

⁶⁰ Robbins, Judge, *Organizational Behavior*, 13 *Three Edition*, (USA: Pearson International Edition, Prentice 2009), 137.

untuk menilai diri dan citra diri.⁶¹ Luthans menyatakan bahwa orang dengan *self esteem* tinggi memiliki sikap dan kepuasan hidup yang positif dan tidak terlalu cemas, putus asa, dan depresi.⁶²

Self esteem adalah kepercayaan pada nilai seseorang berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Harga diri dibentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self esteem* diukur dengan pernyataan positif atau negatif. Menurut Coopersmith, *self esteem* mengacu pada evaluasi yang dilakukan individu dan biasanya terkait dengan diri mereka sendiri.⁶³ Hal ini dapat diartikan sedemikian rupa bahwa *self esteem* menggambarkan sejauh mana seorang individu menganggap dirinya sebagai orang yang mampu, penting, berharga dan kompeten. Penilaian ini menunjukkan bahwa individu menghargai dirinya sendiri dan apakah keterampilan dan prestasinya diakui. Apresiasi ini tercermin dalam anggapan mereka terhadap keberadaan dan kepentingan mereka sendiri sebagaimana adanya .

Self esteem individu bisa tinggi atau rendah. Ketika harga diri seseorang tinggi, berarti orang tersebut menganggap dirinya baik dan layak serta pantas untuk terus berusaha. Harga diri yang tinggi dapat mendorong orang maju. Orang dengan *self esteem* yang

⁶¹ Fred Luthnas, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta PT. Andi, 2006), 230.

⁶² Herman Hidayat, Ivan Aries Setiawan "Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang)," *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi* VIII no.2 (November, 2016): 2.

⁶³ Masnida Khairat, MG Adiyanti, "Self-Esteem Dan Prestasi Akademik Sebagai Prediktor Subjektive Well-Being Remaja Awal," *Gadjah Mada Journal Of Psychology* 1, no. 3 (September,2015): 180-191.

tinggi cenderung percaya diri dengan karakter dan kemampuannya, adanya hadiah dan penghargaan yang positif memberikan rasa kepuasan dalam beradaptasi atau menanggapi rangsangan dan lingkungan sosial.

Self esteem rendah ketika orang berpikir mereka adalah orang benar. Orang dengan harga diri rendah kurang percaya diri untuk menilai kemampuan mereka dan apa yang mereka miliki. Hal ini membuat individu tidak dapat mengekspresikan dirinya dalam lingkungan sosialnya. Orang dengan kepribadian ini juga percaya bahwa mereka sangat sulit berteman.

Self esteem adalah suatu sikap, bagian dari evaluasi diri, dan evaluasi afektif terhadap konsep diri berdasarkan penerimaan diri dan perasaan berharga, yang kemudian berkembang dan berproses sebagai hasil kesadaran akan kemampuan dan umpan balik keterampilan yang diterima dari orang luar.⁶⁴ Sebagai manusia yang memiliki hati nurani dan harga diri maka sudah sewajarnya kalau bisa menghargai diri sendiri. Hal itu sangat diperlukan dalam membina hubungan sosial manusia dengan lingkungannya secara individu maupun kelompok masyarakat. Mempelajari *self esteem* adalah belajar untuk mengenali diri sendiri, belajar untuk melihat ke dalam diri sendiri, mencari dan menemukan potensi diri yang dimiliki.

⁶⁴ Riris Setyarini, Nuryanti Atamimi, "Self-Esteem dan Makna Hidup pada Pensiunannn Pegawai Negeri Sipil (PNS)," *Jurnal Psikologi* 28, no. 2 (2011): 176 – 184.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *self esteem*

Coopersmith menyatakan bahwa ada empat faktor utama yang mempengaruhi perkembangan *self esteem* seseorang, yaitu:⁶⁵

1) Sukses atau keberhasilan

Sukses memiliki arti yang berbeda bagi setiap orang.

Dalam konteks sosial lainnya, makna sukses lebih berkembang dalam bentuk kemiskinan, ketidakberdayaan, penolakan, keterikatan pada ikatan sosial dan ketergantungan.

2) Nilai

Setiap individu memiliki makna yang berbeda tentang kesuksesan yang dapat dicapai di berbagai bidang pengalaman, yang merupakan fungsi dari nilai-nilai yang diinternalisasi oleh orang tua dan tokoh penting lainnya dalam kehidupan.

Penerimaan, penghargaan, dan perhatian orang tua dapat memperkuat penerimaan terhadap nilai-nilai orang tua tersebut. Ditunjukkan pula bahwa kondisi-kondisi yang mempengaruhi pembentukan harga diri juga mempengaruhi pembentukan nilai-nilai yang realistis dan stabil.

3) Aspirasi

Penilaian diri membandingkan kinerja aktual dan kapasitas terhadap tujuan dan standar pribadi. Jika standar ini terpenuhi terutama dalam hal perilaku apresiatif individu

⁶⁵ Albert Budiyanto "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara," *ESENSI: Jurnal Manajemn Bisnis* 24, no. 3 (2021), 229.

tersebut akhirnya beranggapan menjadi manusia yang berharga.

4) *Defenses*

Banyak pengalaman yang menjadi sumber evaluasi diri negatif, dan sebaliknya banyak pengalaman yang menghasilkan evaluasi diri positif. Individu defensif mampu mengatasi rangsangan cemas, tetap tenang dan berperilaku efektif.

Adapun pendapat lain mengatakan hal ini dikemukakan oleh Sapariyah. Menurut Sapariyah, ada enam faktor yang dapat membantu membangun *self esteem* atau sering disingkat G-R-O-W-T-H, adapun penjelasan dari kajian tersebut disampaikan sebagaimana berikut ini yaitu:⁶⁶

- a) Perencanaan tujuan, yaitu bahwa individu harus mampu menentukan tujuan hidup mereka.
- b) Mengambil resiko, yaitu keberanian untuk mengambil konsekuensi karena setiap individu tidak akan pernah mampu mengetahui sampai sejauh mana mereka memahami jika tidak mampu mengambil keputusan atau resiko
- c) Membuka diri, adalah ketika seseorang mau terbuka dan berbagi perasaannya dengan orang lain, mudah bagi mereka untuk berhubungan.
- d) Membuat keputusan yang bijaksana, yaitu jika individu terbiasa mengambil keputusan yang benar maka akan

⁶⁶ Herman, Setiawan, "Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang)," *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi* 8, no. 2 (November, 2016): 2.

meningkatkan harga diri.

e) *Time sharing*, artinya jangan terlalu menekan atau memaksa diri sendiri untuk menerima perubahan karena tidak mungkin menerima perubahan secara langsung.

f) Penyembuhan yaitu penyembuhan dalam arti fisik dan mental dan dapat dilakukan dengan pengabdian dan rasa syukur.

c. Aspek-Aspek *Self Esteem*

Menurut Coopersmith, ada empat aspek harga diri, yaitu:⁶⁷

1) Kekuatan Individu

Kekuasaan berarti kemampuan untuk mengatur dan mengendalikan perilaku orang lain. Kemampuan ini ditandai dengan adanya pengakuan dan penghargaan yang diterima individu dari orang lain dan dengan menyumbangkan pikiran atau pendapatnya serta kebenarannya.

2) Keberartian Individu

Signifikansi adalah perhatian dan kasih sayang yang diterima individu dari orang lain. Hal itu adalah penghargaan dan minat dari orang lain serta tanda penerimaan dan popularitas. Keadaan ini ditandai dengan kehangatan, partisipasi, kepedulian, dan kesukaan terhadap orang lain.

⁶⁷ Albert Budiyanto “Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier, Self Esteem, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara,” *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 24, no. 3 (2021): 299.

3) Kebajikan Individu

Kebajikan atau kebajikan adalah kepatuhan atau mengikuti standar moral dan etika. Kebajikan ditandai dengan ketaatan untuk menjauhi perilaku yang harus dihindari dan melakukan perilaku yang diperbolehkan atau diwajibkan oleh moral atau etika dan agama.

4) Keberhasilan Individu

Kemampuan, dalam arti keberhasilan dalam memenuhi tuntutan prestasi yang ditandai dengan keberhasilan individu dalam melakukan berbagai tugas atau pekerjaan dengan baik dari tingkat yang tinggi dan usia yang berbeda-beda.

d. Indikator *Self Esteem*

Menurut Maulina, harga diri adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri, di mana hal ini ditunjukkan dengan sikap positif dan negatif dalam melakukan sesuatu.⁶⁸ Pegawai yang tidak dapat menilai dirinya dengan positif akan berdampak pada pekerjaannya sehingga dapat menurunkan kinerjanya.⁶⁹ Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa harga diri adalah evaluasi individu terhadap diri sendiri yang dinyatakan dalam sikap positif dan negatif. Adapun indikator harga diri adalah sebagai berikut:

1) Perasaan aman yaitu bagi individu yang terkait dengan rasa

⁶⁸ Nyoman, Wulandari, "Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansema Kabupaten Badung," *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 1, no. 3 (2021): 853.

⁶⁹ Nyoman, Wulandari, 853.

percaya terhadap lingkungannya. Bagi individu yang memiliki rasa aman bahwa lingkungannya aman bagi dirinya, dapat diandalkan dan dapat dipercaya.

- 2) Perasaan menghormati yaitu perasaan individu yang melibatkan kesadaran diri sebagai individu yang dapat memisahkan diri dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik.
- 3) Perasaan diterima adalah perasaan individu bahwa ia merasa menjadi bagian dari suatu kelompok dan ia diterima serta dihargai oleh anggota kelompoknya.
- 4) Perasaan mampu adalah keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang ketika mengalami keberhasilan atau ketika mengalami kegagalan.

5) Perasaan berharga adalah perasaan di mana individu merasa berharga atau tidak, perasaan ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu.

e. Manfaat *Self Esteem*

- 1) Mampu mengenali potensi diri⁷⁰
- 2) Meningkatkan rasa percaya diri
- 3) Membangun apresiasi terhadap diri sendiri
- 4) Membangun motivasi diri
- 5) Memahami keberadaan diri

⁷⁰ Zaenal Makaroh, *Teori-Teori Komunikasi* (Bandung: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2020), 61.

6) Meningkatkan *bargaining position* (posisi tawar) yang lebih baik

7) Sebagai “alarm” terhadap perlakuan baik / buruk dari orang lain

3. *Work Engagement*

a. Definisi *Work Engagement*

Konsep *engagement* pertama kali dikemukakan oleh Kahn. Kahn mendefinisikan *engagement* sebagai keterampilan (penguasaan) karyawan terhadap peran dalam pekerjaannya di mana mereka akan mengikatkan diri pada pekerjaannya kemudian akan bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional. Aspek fisik merupakan energi fisik yang dikeluarkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan aspek kognitif menunjukkan hubungan dengan keyakinan karyawan terhadap perusahaan, pemimpin dan keadaan suatu pekerjaan. Sedangkan aspek emosional mengacu kepada bagaimana perasaan ketika bekerja, apakah berdampak baik atau tidak terhadap perusahaan.

Selain itu, menurut Saks keterlibatan kerja atau *worker engagement* suatu konsep manajemen bisnis yang mengatakan bahwa karyawan yang mempunyai *engagement* tinggi merupakan karyawan yang memiliki keterlibatan secara penuh dan memiliki etos kerja yang tinggi dalam pekerjaannya ataupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam jangka panjang. Dengan kata lain, definisi keterlibatan kerja berdasarkan pada

keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme karyawan dalam bekerja.⁷¹

Kahn juga berpendapat bahwa *engagement* keterlibatan mencakup kehadiran psikologis dan fisik ketika menunjukkan peran organisasi. Menurut Kahn, level tersebut secara signifikan dipengaruhi oleh tiga domain psikologis yaitu kebermaknaan, keamanan, dan ketersediaan. Domain ini akan mempengaruhi bagaimana karyawan menerima dan menjalankan perannya di tempat kerja. Namun, meskipun Kahn memberikan model teori kehadiran psikologis yang komprehensif, dia tidak mengusulkan operasionalisasi konstruksi keterlibatan ini. Selain itu, model *engagement* Kahn belum teruji secara empiris dalam konteks yang berbeda dan di antara kelompok kerja lain dan ini merupakan salah satu kelemahannya.

Konsep keterlibatan kerja ini diperkenalkan untuk menggambarkan dampak positif bekerja pada kualitas hidup bersama. Sementara itu, menurut Schaufeli dkk, "*engagement as a positive, satisfying, work-related state of mind characterized by enthusiasm, dedication, and absorption*".⁷² Bahwa keterlibatan sebagai keadaan positif, emosional dan motivasi pikiran ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Berdasarkan konsep

⁷¹ Faisal Abdul, Raharso "Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Service Innovative Behavior: Kajian Empiris Di Minimarket," *Jurnal POLBAN:Industrial Research Workshop And National Seminar* 01, no. 2 (2019), 779.

⁷² Qodariah, "Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) PT Surveyor Indonesia," *Journal of Management & Business* 1, no 2 (2019): 55.

Schaufeli dkk, tersebut dapat dijelaskan bahwa keterlibatan adalah kekuatan yang mengacu pada kerja energik, menjadi ambisi yang cukup untuk bekerja keras, bahkan dalam situasi sulit. Dedikasi ini terkait dengan pengalaman pekerjaan yang berarti dan dedikasi dalam sinyal kerja yang menjadi kebanggaan individu dalam karyanya, menemukan inspirasi. ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan berfungsinya organisasi.⁷³

Work engagement merupakan salah satu aspek penting yang harus ada pada karyawan. Menurut Schaufeli dan Bakker mengatakan keterlibatan kerja adalah keadaan seseorang yang bersifat positif dan secara keseluruhan terlibat dalam pekerjaannya yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.⁷⁴

Sementara menurut May dkk, keterlibatan kerja adalah kondisi individu dalam menunjukkan kinerjanya saat bekerja.⁷⁵

Karyawan yang memiliki *engagement* akan berdampak pada keberhasilan perusahaan dalam produktivitas, loyalitas, kehadiran, dan profitabilitas karyawan. Keterlibatan yang tinggi juga erat kaitannya dengan kemampuan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, yang pada akhirnya menghasilkan keuntungan bagi

⁷³ Qodariah, 55.

⁷⁴ Maura, Izzati, "Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi," *Jurnal Penelitian Psikologi* 8, no. 03 (2021): 25.

⁷⁵ Maura, Izzati, 25.

perusahaan.⁷⁶ Kular dkk berpendapat karyawan yang memiliki *engagement* tinggi dapat berdampak pada pertumbuhan dan produktivitas perusahaan, serta kualitas kerja karyawan yang baik. Marciano mengatakan karyawan yang memiliki keterikatan tinggi dalam pekerjaannya akan termotivasi untuk selalu melakukan yang terbaik. Di sisi lain, dampak negatif dari rendahnya tingkat keterikatan kerja adalah tingginya *turnover* atau kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja. Selain itu, keterlibatan yang rendah juga dapat berdampak pada buruknya kualitas kerja karyawan.⁷⁷

Berdasarkan uraian di atas dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan keadaan di mana karyawan memiliki rasa terikat pada pekerjaan mereka yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan mereka yang melibatkan proses kognitif serta psikis dan dapat mempengaruhi kinerja serta produktivitas karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian ini peneliti mengacu pada teori Schaufeli dan Bakker hal tersebut dikarenakan teori ini berkesinambungan dengan aspek-aspek dari keterlibatan kerja yang digunakan untuk menjadi acuan dalam menjelaskan konsep mengenai *work engagement*.

⁷⁶ Ramdhan, Sembiring, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center. PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk," *Jurnal Manajemen Indonesia* 14, no. 3 (2014): 47-58.

⁷⁷ Maura, Izzati, "Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi", 25.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Xanthopoulou, Bakker, Hevven, Demerouti & Schaufelli mengatakan bahwa *engagement* ditentukan oleh faktor individual dan lingkungan.⁷⁸ Faktor lingkungan terkait dengan aspek organisasi dan psikologis sosial seperti: otonomi, dukungan sosial, *coaching* atasan, umpan balik kinerja dan peluang pengembangan keahlian. Sedangkan faktor individu mengacu pada evaluasi diri yang positif yang berkaitan dengan *resiliency* dan rasa mampu untuk mengendalikan dan mempengaruhi lingkungan mereka dengan sukses.

Schaufeli dan Bakker mengatakan ada beberapa hal yang menjadi faktor penting dalam keterikatan kerja sebagai berikut:⁷⁹

1) Tuntutan Kerja

Ini diinterpretasikan sebagai sejauh mana lingkungan kerja menghadirkan stimulus yang menuntut dan dominan yang membutuhkan respons. Jawaban yang diberikan seringkali membutuhkan upaya fisik atau mental dari individu atau dari kolaborator terdekatnya, karena tuntutan pekerjaan itu dapat mengarah pada aspek fisik, sosial, atau organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi persyaratan kerja adalah: Tekanan kerja, tuntutan emosional, tuntutan mental dan fisik.

⁷⁸ Hardani Dwi Jayanti, "Hubungan Efikasi Diri Dan Job Crafting Dengan Work Engagement Pada Karyawan," *Jurnal Cakrawala Ilmiah* 1, no. 6 (Februari 2022): 1333-1340.

⁷⁹ Iwan, dkk, "Work Engagement Of Mellenial Generation Employees At PT. X Bandung," *Adbispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bismis dan Kewirausahaan* 5, no. 03 (Desember, 2020): 266.

2) Sumber Daya kerja

Sumber daya kerja atau yang disebut *job resources* didefinisikan sebagai aspek fisik, mental, sosial dan organisasi dari pekerjaan.⁸⁰

- a) Mencapai tujuan dari suatu pekerjaan
- b) Merangsang pertumbuhan, perkembangan dan pembelajaran pribadi
- c) Meminimalisir suatu tuntutan kerja serta usaha yang diberikan secara psikis atau fisik

3) Sumber daya pribadi

Didefinisikan sebagai komponen kognitif dan afektif kepribadian, yang merupakan keyakinan positif tentang diri sendiri dan lingkungan dan masih dapat dikembangkan, yang dapat memotivasi dan memberikan kemudahan untuk mencapai tujuan bahkan ketika menghadapi kesulitan dan tantangan.

c. Dimensi *Work Engagement*

Schaufeli & Bakker berpendapat bahwa keterlibatan kerja mempunyai tiga dimensi yaitu:⁸¹

1) Semangat (*Vigor*)

Dimensi pertama yaitu *vigor* mengacu terhadap karakter

⁸⁰ Anisa Aprilianingsih, "Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Work Engagement Pada Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi," *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 1 (2020): 173-184.

⁸¹ Iwan Sukoco dkk, "Work Engagement Of Millennial Generation Employees At PT. X Bandung" *AdBisoreneur : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirusahaan* 5, no. 3 (2020): 266.

dari pegawai yang memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya, memiliki semangat, kemauan dan energi tinggi pada pekerjaan, dan konsisten dalam menghadapi setiap kesulitan yang ditemui saat kerja. Aspek semangat juga mencerminkan kemauan untuk menginvestasikan semua upaya dalam pekerjaan, dan bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

2) Pengabdian (*Dedication*)

Dedikasi mengacu pada sifat seorang karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaannya dan disertai dengan kegembiraan, kepentingan dan antusiasme untuk pekerjaannya, yang terinspirasi dan bangga dan yang menikmati tantangan dalam pekerjaannya. Orang yang sangat terlibat dedikasi yang tinggi akan mengidentifikasi dengan kuat pekerjaan mereka, karena itu menjadikannya pengalaman yang bermanfaat, menginspirasi, dan menantang.

Pada saat yang sama, individu dengan dedikasi rendah berarti mereka tidak mengenali diri mereka sendiri di tempat kerja karena mereka belum memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi atau menantang, dan mereka juga bersemangat dan bangga dengan pekerjaan mereka. Mengarah pada komitmen yang kuat untuk bekerja dan rasa tujuan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan serta tantangan.

3) Penyerapan (*Absorption*)

Penyerapan atau *absorption* berarti konsentrasi penuh dan kegembiraan, konsentrasi pada pekerjaan, di mana waktu berlalu dengan cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan, yang membuat individu melupakan segala sesuatu di sekitar mereka. Karyawan dengan skor penyerapan tinggi cenderung senang menghabiskan waktunya di tempat kerja, menikmati pekerjaannya, dan merasa sulit untuk memutuskan hubungan dengan pekerjaan. Segala sesuatu di sekitarnya dilupakan dan waktu terasa berlalu begitu cepat. Sebaliknya, orang dengan skor *absorption* rendah sulit berkonsentrasi pada pekerjaannya dan merasa tidak mencintai (menikmati) pekerjaannya dan tidak kesulitan meninggalkan pekerjaannya seolah-olah waktu selalu menjadi kebutuhan.

Sedangkan menurut Kahn keterlibatan kerja meliputi tiga aspek utama yaitu :⁸²

a) *Physically Engage*

Physically Engage merupakan suatu bentuk keterikatan secara fisik antara karyawan dan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya aktivitas fisik dalam bekerja. Misalnya seperti menjahit, *packing*, atau pekerjaan lain yang melibatkan aktivitas fisik karyawan.

⁸² Adler Haymans, *Manajemen: Teori Dan Perkembangannya* (Jakarta: PT Adler Manurung Press, 2021), 314.

b) *Emotionally Engage*

Emotionally engage merupakan suatu bentuk keterikatan secara emosional antara karyawan dan pekerjaannya yang berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan pekerjaannya. Seperti terjalannya hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja dalam suatu tim.

c) *Cognitively Engage*

Cognitively engage merupakan suatu bentuk keterikatan cara kognitif antara karyawan dan pekerjaannya yang meliputi pikiran-pikiran yang berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya seperti, *meeting* dengan sesama rekan kerja atau atasan, pemecahan masalah, atau pengambilan keputusan dalam bekerja.

d. Ciri-Ciri *Work Engagement*

Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang cukup tinggi atas pekerjaannya mempunyai karakteristik tertentu. Bakker, Schaufeli, Leiter dan Taris menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah motivasi positif, pemenuhan dan afektif karyawan dalam bekerja terkait dengan kesejahteraan yang merupakan kutub yang berlawanan dari *burnout*. Karyawan yang keterlibatan kerja dikarakteristikan dengan tingginya level energi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaan mereka.

Frederman berpendapat bahwa individu yang mempunyai

keterlibatan kerja yang tinggi dicirikan sebagai berikut:⁸³

- 1) Bekerja dengan perubahan serta menghadapi permasalahan dengan dewasa
- 2) Selalu merasa mampu dan bekerja tanpa adanya tekanan sehingga menghasilkan suatu lompatan yang sangat signifikan
- 3) Berfikir jika dirinya merupakan bagian dari tim dan beranggapan hal itu lebih besar dari diri mereka sendiri
- 4) Selalu fokus pada penyelesaian pekerjaan dan terhadap pekerjaan selanjutnya

Schaufeli & Bakker menjelaskan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi pada karyawan dapat dilihat dari tiga perilaku umum yang secara konsisten mereka tunjukkan, yaitu:⁸⁴

- 1) *Stay*, memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi tempatnya bekerja dibandingkan dengan kesempatan untuk bekerja di organisasi lain
- 2) *Say*, terus-menerus berbicara positif tentang komunitas kerjanya kepada rekan-rekannya, calon karyawan dan juga kepada kliennya
- 3) *Strive*, menyediakan lebih banyak waktu, tenaga dan inisiatif untuk dapat memberikan kontribusi bagi kesuksesan bisnis

⁸³ Iwan Sukoco Dkk, "Work Engagement Of Millenial Generation Employees At PT. X Bandung," *AdBispreneur : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan* 5, no. 3 (2020) : 267.

⁸⁴ Iwan Sukoco Dkk, "Work Engagement Of Millenial Genertaion Employees At PT. X Bandung," *AdBispreneur : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan* 5, no.3 (2020) : 267.

organisasi. Kategori *Work Engagement*

Gallup mengategorikan karyawan menjadi 3 tingkatan berdasarkan pada tingkat *engagement*, yaitu:⁸⁵

1) *Engaged*

Karyawan yang *engaged* adalah profesional dalam organisasi. Mereka akan selalu cenderung menunjukkan etos kerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan dengan *engagement* ini akan bersedia memberikan kapabilitas dan terus mengembangkan keterampilannya secara maksimal terhadap pekerjaannya sehingga organisasi dapat berkembang.

2) *Not Engaged*

Karyawan tipe ini cenderung fokus pada tugas mereka daripada mencapai tujuan kerja. Mereka hanya ingin melakukan pekerjaan seperti yang diberikan kepada mereka dan karena mereka dibayar oleh organisasi. Dalam hal pekerjaan, mereka selalu menunggu arahan atau perintah dari atasan mereka dan seringkali mereka merasa tidak memiliki energi dalam bekerja.

3) *Actively Disangaged*

Karyawan dengan *actively disangaged* mereka adalah karyawan yang tidak terikat. Mereka akan merasa terbuka untuk menunjukkan rasa tidak suka dan ketidakpuasan mereka dengan

⁸⁵ Princes, Mustamu, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin," *Agora* 4, no. 2 (2016): 102.

pekerjaan mereka. Karyawan juga selalu memberikan umpan balik yang buruk dan hanya melihat sisi negatifnya.

e. Manfaat *Work Engagement*

Keterlibatan kerja yang timbul pada diri seseorang akan memberikan manfaat. Berikut adalah manfaat keterlibatan kerja yang dikemukakan oleh Saks:⁸⁶

1) Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki *engaged* pasti mempunyai rasa bahagia kepada perusahaan mereka, kepuasan kerja merupakan suatu gambaran perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan pastinya puas terhadap pekerjaan mereka.

2) Komitmen Organisasi

Karyawan yang pasti *engaged* terhadap perusahaan tertentu akan mempunyai komitmen terhadap perusahaan mereka bekerja karena aspek-aspek komitmen juga tergantung dalam keterlibatan kerja

3) *Intention To Quil*

Rasa ingin berada diluar dari suatu perusahaan lebih sering disebabkan karena adanya rasa tidak nyaman atau bahagia ketika berada dalam perusahaan, karena karyawan yang sudah *engaged* akan lebih memilih bertahan karena memiliki komitmen terhadap diri.

⁸⁶ Iwan Sukoco Dkk, "Work Engagement Of Millenial Generation Employees At PT. X Bandung," *AdBispreneur : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan* 5, no. 3 (2020) : 267.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Ruky, istilah *achievement*/prestasi sebenarnya merupakan terjemahan dari kata bahasa Inggris "*performance*". Prestasi adalah kinerja aktual yang ditunjukkan seseorang setelah orang tersebut menyelesaikan tugas dan perannya dalam organisasi.⁸⁷

Bernardin mendefinisikan *performance* sebagai berikut: "*Performance is defined as a record of the results produced on a particular job function or activity during a certain period of time*" (kinerja atau prestasi adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu selama periode tertentu)

Menurut Mathis dan Jackson, kinerja karyawan adalah aktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan berkaitan erat dengan komunikasi antara karyawan dengan organisasi. Adapun Robbins berpendapat bahwa istilah lain dari kinerja adalah *human output* yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, serta *satisfaction*. Sejalan dengan itu Baron dan Greenberg mengemukakan bahwa kinerja pada individu juga disebut dengan *job performance*, *work outcomes*, *task performance*.⁸⁸

⁸⁷ Bukman Lian, *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai* (Palembang: CV Amanah, 2017), 89.

⁸⁸ Marbawa Adamy, *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian* (Aceh: UNIMAL PRESS, 2016), 92.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah di dapat oleh seorang karyawan sejalan dengan hasil kinerja mereka atau tanggung jawab yang di bebaskan terhadap mereka. Kinerja karyawan mengarah terhadap hasil kerja yang meliputi kualitas, kuantitas, periode waktu, ketepatan waktu di tempat kerja, dan sikap profesional. Siahaan berpendapat tentang kinerja ia mengatakan bahwa tercapainya hasil usaha yang di raih oleh individu atau perusaha merupakan karakteristik yang berskala dalam kurun waktu tertentu. Maksudnya, apabila aktivitas karyawan memenuhi target, maka bisa dikatakan kinerjanya baik, begitu juga sebaliknya ketika tidak mencapai target maka kinerjanya dikatakan buruk.⁸⁹

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja dikatakan sebagai target yang ingin dicapai, keterampilan yang ditampilkan atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses tercapainya sebuah hasil. Definisi kinerja bermula dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang diraih oleh individu). Oleh karena itu dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil usaha secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang pegawai terhadap terlaksananya tugas sesuai dengan target atau beban yang diberikan kepada

⁸⁹ Marbawi Adamy, 93.

seseorang.⁹⁰

Bernardin dan Russel berpendapat tentang definisi kinerja sebagai catatan hasil yang diperoleh dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Sependapat Gibson, dkk *job performance* merupakan keberhasilan dari suatu kerja yang berhubungan dengan tujuan dari organisasi tersebut, keefektifan dan keefesienan kinerjanya. Adapun Ilyas mengatakan, bahwa kinerja merupakan keterampilan hasil kerja seseorang ataupun dalam suatu perusahaan.⁹¹

Prawirosentono mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diraih pegawai dalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang dalam sebuah perusahaan yang tidak merusak hukum atau sesuai dengan norma-norma serta aturan yang ada.⁹²

Mahsun, mengatakan kinerja adalah pandangan terhadap skala pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan atau rancangan dan keputusan dalam mencapai target, tujuan, visi dan misi perusahaan yang terimplementasi dalam bentuk perencanaan strategi.⁹³

b. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Adapun jenis-jenis kinerja terdiri dari tiga bagian, antara

⁹⁰ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja Performance Management* (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 2.

⁹¹ Sofyan Tsauri, 3.

⁹² Eko Budiyanoto, Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (Banten: CV. AA Rizky, 2020), 10.

⁹³ Eko Budiyanoto, Mochamad Mochklas, 10.

lain:⁹⁴

1) Kinerja Strategis

Kinerja strategis merupakan segala bentuk organisasi dievaluasi atas kesesuaian instansi dalam menempatkan situasi ruang lingkup kerjanya dan mampu beradaptasinya sebuah instansi yang bertautan atas lingkungan sekitarnya di mana perusahaan itu dijalankan.

2) Kinerja Administratif

Kinerja administratif sering dikaitkan dengan sebuah kinerja *administrative* organisasi termasuk di dalamnya berbicara mengenai struktur administrasi yang mengukur suatu komunikasi wewenang serta bentuk tanggung jawab dari individu yang menduduki posisi yang ada di dalam organisasi.

3) Kinerja Operasional

Kinerja ini sering disebut dengan efektivitas pemberdayaan dari setiap sumber daya yang tersedia yang dipergunakan oleh setiap perusahaan, keefektivitasan dalam mencapai target kegunaan dari sumber daya insani yang beroperasi atau menjalankan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pada kenyataannya, kinerja individu rangsang oleh beberapa faktor di dalamnya. Mathis dan Jackson berpendapat, kinerja dari

⁹⁴ Melan Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Study Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan* (Gorontalo: CV Athra Samudra, 2019), 20.

setiap karyawan dapat dipengaruhi oleh ketiga faktor berikut, yaitu *support*, *ability*, dan *effort*.⁹⁵

Adapun yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson di atas Aguinis menjelaskan perbedaan faktor-faktor yang dapat menyebabkan kinerja individu atau karyawan dikatakan lebih baik dibandingkan dengan kinerja yang orang lain yaitu terdiri dari *motivational*, *procedural*, dan *declarative knowledge*. Dari tiga bagian tersebut secara menyeluruh mempengaruhi secara berkesinambungan atau berkaitan satu sama lain terhadap kinerja individu karyawan sehingga kekurangan pada salah satu faktor yang akan mempengaruhi faktor yang lain yang akan berdampak pada kualitas kerja nantinya.

Mangkunegara berpendapat terkait faktor yang mempengaruhi terhadap suatu pencapaian kinerja seseorang adalah sebagai berikut: faktor motivasi dan faktor kemampuan, yang berpendapat bahwa motivasi terbentuk karena respon seorang pegawai dalam menghadapi situasi dalam pekerjaannya.⁹⁶

Respon psikologi yang mendorong setiap individu untuk selalu berusaha mencapai target dan prestasi kerja mereka secara keseluruhan yang siap secara psikologis (siap secara mental, fisik,

⁹⁵ Achmad Isryadi, Yohanes Budi N, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Persepsi Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Di PT XYZ (Sebuah Studi Pada Dealer Sepeda Motor Di Jakarta)," *Jurnal Manajemen* 15, no. 1(2018): 20.

⁹⁶ Abdul Kadir, Marnis, Machasin, "Pengaruh Ability, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru," *Jurnal Ekonomi* 22, no. 2 (Juni, 2014): 46.

tujuan, dan situasi). Lebih jelasnya lagi tentang faktor-faktor tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1) Faktor *Ability* (Kemampuan)

Secara kepribadian, *ability* atau kemampuan terdiri dari kemampuan pengetahuan (IQ) dan kemampuan realitas (*skill* dan *knowlegde*). Atasan dan karyawan harus mempunyai kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang mereka tempati serta kreatif dalam menjalankan aktivitas atau pekerjaan sehari-harinya, dengan demikian maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2) Faktor *Motivation* (Motivasi)

Motivation sering dikaitkan dengan pola respon yang dimiliki atasan dan karyawan terhadap kondisi pekerjaan yang terdapat di dalam lingkungan kerja mereka. Setiap individu akan menampilkan sisi nilai negatif dan positif terhadap kondisi pekerjaannya dan semua dari itu bisa memperlihatkan dari tinggi atau rendahnya *motivation* yang dimiliki setiap individu baik itu atasan maupun bawahan.

Sedangkan pendapat Notoatmodjo, mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang disingkat menjadi “*ACHIEVE*” yang artinya *Ability* (kemampuan pembawaan), *Capacity* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *Help* (bantuan untuk terwujudnya kinerja), *Incentive* (insentif

material maupun non material), *Environment* (lingkungan tempat kerja karyawan), *Validity* (pedoman/ petunjuk dan uraian kerja), dan *Evaluation* (adanya umpan balik hasil kerja).

Lain halnya yang dikemukakan Sutrisno dikutip dari Russel ia berpendapat, bahwa prestasi kerja atau kinerja merupakan poin-poin tentang keberhasilan yang di dapatkan dari hasil-hasil suatu pekerjaan tertentu.⁹⁷ Adapun faktor tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja, adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi yang dimiliki atau tingkat motivasi
- b) Kemampuan yang jelas dalam menerima tupoksi dalam pekerjaannya
- c) *Ability* yang dimiliki minat seseorang terhadap pekerjaannya

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Bass

(dalam Shadare dan Ayo), menyimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh:

- a) Motivasi kerja karyawan baik intrinsik maupun ekstrinsik
- b) Efektivitas kepemimpinan, semakin efektif kepemimpinan semakin tinggi tingkat kinerja individu karyawan. Efektivitas kepemimpinan menjadi instrumen dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Hasibuan, faktor yang memengaruhi kinerja terdiri

⁹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya : Kencana Prenada Media Group, 2013), 150.

atas beberapa faktor penting, yaitu:⁹⁸

- 1) Kemampuan melaksanakan pekerjaan
- 2) Minat bekerja
- 3) Kejelasan delegasi tugas dan peran
- 4) Tingkat motivasi pekerja.

d. Dimensi Kinerja

Wirawan, menyatakan bahwa dalam kinerja karyawan dibagi menjadi tiga dimensi yaitu :⁹⁹

- 1) Hasil kerja atau prestasi kerja

Kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan dalam melakukan proses pekerjaannya dapat berupa dalam suatu materi atau non materi serta segala jenis yang dapat diukur jumlah dan kualitas serta kuantitasnya.

- 2) Respon kerja atau perilaku kerja

Yaitu karyawan ketika berada dalam dunia kerja pada saat yang bersamaan karyawan sedang melaksanakan dua sisi kerja yaitu perilaku pribadinya dan perilaku atas pekerjaannya.

- 3) Sifat pribadi

Merupakan sifat yang dimiliki oleh seorang karyawan yang sudah dibawa sejak lahir. Menjadi sesuatu yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar

⁹⁸ Muhammad Bursa, 94.

⁹⁹ Ryani, Setiawan, "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang," *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis* 10, no,1 (2019): 74.

dapat menunjang pekerjaan dengan baik maka diperlukan sifat pribadi yang mampu menyesuaikan diri dalam lingkungan bekerjanya.

e. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:¹⁰⁰

- 1) Mempunyai komitmen yang tinggi
- 2) Resiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung
- 3) Tujuan yang realistis dimiliki
- 4) Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan rencana kerja
- 5) Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan
- 6) Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan

Sedangkan Bernardin dan Russel, mengemukakan enam kriteria yang dapat digunakan mengukur kerja karyawan yaitu:¹⁰¹

- 1) *Quantity*, yaitu merupakan suatu jumlah kuantitas yang dihasilkan
- 2) *Quality*, yaitu merupakan tingkatan sejauh mana individu berproses dan berbuah pelaksanaan suatu kegiatan yang mendekati kata sempurna dan hampir mencapai tujuan yang sesuai dengan yang diinginkan

¹⁰⁰ Novia Ruth Silaen dkk, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), 6.

¹⁰¹ Tun Huseno, *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja* (Malang: Media Nusa Creative, 2016), 96.

- 3) *Timeliness*, merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktunya
- 4) *Cost effectiveness*, merupakan tingkat dari penggunaan sumberdaya organisasi untuk mencapai hasil maksima serta mengurangi kerugian dari setiap penggunaan sumberdaya.
- 5) *Need for supervision*, kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya tanpa memerlukan pengawasan dari seorang pimpinan atau atasan
- 6) *Interpersonal impact*, merupakan kemampuan karyawan untuk menjaga martabat dirinya, nama baik dan kemampuan bekerja sama antara teman kerja atau bawahan dalam organisasi.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian adalah suatu kegiatan dan proses yang dilakukan secara logis dan Sistematis serta berkeinginan mengumpulkan data, menganalisis, mengidentifikasi, mengolah selanjutnya menyimpulkan dengan menggunakan metode dan teknik tertentu untuk mencari setiap jawaban atas permasalahan-permasalahan yang ada.

Metode penelitian pada dasarnya suatu cara ilmiah guna mendapatkan dan mengolah data dengan tujuan untuk memperoleh jawaban dari permasalahan yang ada.¹⁰² Berdasarkan jabaran tersebut terdapat empat poin penting yang perlu diperhatikan dalam suatu penelitian yaitu data, tujuan, kegunaan dan cara ilmiah. Cara ilmiah sering dikaitkan sebagai suatu kegiatan. Penelitian ini berdasarkan pada karakteristik *knowlegde* yaitu *Sistematika* (runtut), *empiris* dan *rasional*.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode atau cara serta teknik adapun metode penelitian ini meliputi:

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Adapun jenis Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini merupakan jenis pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini menelaah antara hubungan dua variabel atau lebih, yaitu sejauh mana variabel yang satu berpengaruh atau berkaitan dengan variabel yang lain. Tingkat korelasi variabel-variabel dituangkan dalam suatu indeks yang sering disebut koefisien tentang suatu hubungan antar variabel yang menyatakan besaran atau kecilnya pengaruh

¹⁰² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015),2.

antar variabel-variabel yang ada di dalam penelitian.

Menurut Sugiyono mendefinisikan bahwa metode kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang didasarkan pada ajaran filsafat yaitu positivisme digunakan pada penelitian dengan populasi dan sampel tertentu, adapun pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis adat dan bersifat statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dipastikan.¹⁰³

Dalam penelitian ini jenis penelitian menggunakan jenis pendekatan penelitian statistik inferensial, yakni suatu metode penelitian yang berguna untuk mengetahui populasi berdasarkan sampel dengan menganalisis dan menginterpretasikan data menjadi sebuah kesimpulan. Statistik inferensial adalah statistik yang berfungsi menyediakan aturan-aturan atau cara yang dapat digunakan sebagai alat dalam rangka mencoba menarik kesimpulan yang bersifat umum maupun khusus dari sekumpulan data yang telah diolah.

Adapun tujuan dari metode statistik inferensial yaitu dengan tujuan untuk mengetahui atau mengukur derajat hubungan antara dua variabel, perbedaan dalam suatu variabel di antara berbagai subkelompok serta bagaimana beberapa variabel bebas dapat menjelaskan varians dalam suatu variabel terikat. Perhatian utama dari statistik inferensial berhubungan dengan penggeneralisasian informasi atau secara lebih spesifik membuat kesimpulan dari data sampel untuk populasi yang didasarkan pada sampel yang diambil dari populasi.¹⁰⁴

¹⁰³ Sugiyono, 8.

¹⁰⁴ Cicih Ratnasih, Siti Nurjanah, "Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Mie Instan Merek Mie Sedaap Serta Implikasinya Terhadap Loyalitas

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono berpendapat bahwa pupolasi adalah suatu wilayah atau lokasi yang general terdiri atas subjek dan objek yang memiliki kualitas serta sifat atau pola-pola tertentu yang dipastikan oleh peneliti untuk dipejari lalu kemudian untuk ditarik menjadi kesimpulan.¹⁰⁵ Adapun populasi yang terdapat dalam peneliti ini yaitu kayawan pada Bank BTPN Kantor Cabang Jember yang berjumlah 52 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi serta sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dalam penelitian.¹⁰⁶ Adapun menurut Arikunto ia berpendapat bahwa apabila jumlah dari populasinya masih kurang atau belum sampai pada angka 100 responden, maka jumlah sampelnya dapat digunakan secara keseluruhan dari jumlah populasi yang ada. Lalu jika populasi penelitian melebihi dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi yang ada.¹⁰⁷

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berupa *nonprobability sampling*, atau yang sering disebut *sampling* jenuh atau juga disebut dengan suatu sensus. Menurut definisi dari *sampling*

Pelanggan Di Perumahan Pekayon Bekasi Selatan,” *Jurnal Manajemen* 07, no. 2 (oktober, 2019): 6.

¹⁰⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan (R&D)*, 130.

¹⁰⁶ Sugiyono, 81.

¹⁰⁷ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2012), 104.

jenuh tersendiri yaitu suatu teknik pengumpulan sampel jika semua bagian populasinya dijadikan sampel keseluruhan, hal ini bisa dilakukan apabila jumlah populasinya relatif kecil, dan kurang dari 30 populasi, atau peneliti ingin membuat lebih general dengan kesalahan yang diminimalisir. Lebih jelas lagi istilah lain dari sampel jenuh itu sendiri yakni sensus, atau semua populasi dijadikan sampel.¹⁰⁸

Berdasarkan penjabaran yang telah dilakukan di atas, maka sampel yang akan dijadikan dalam penelitian ini yaitu seluruh dari populasi yang ada dalam penelitian atau seluruh karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember yang berjumlah atas 52 karyawan.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Saat melakukan proses penelitian, yang terpenting adalah puas dengan bahan penelitian. Karena inti penelitian adalah pengumpulan informasi. Kemudian bahan tersebut diolah atau dianalisis dan terakhir hasil analisis tersebut diterjemahkan atau diinterpretasikan menjadi kesimpulan. Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data merupakan langkah penelitian yang paling strategis karena tujuan utama penelitian adalah pengumpulan data.¹⁰⁹

Adapun instrumen dalam penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana responden diminta serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab.

¹⁰⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 85.

¹⁰⁹ Sugiyono, 137.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efektif ketika peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang diukur dan apa yang diharapkan dari responden. Metode ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner tentang masalah penelitian.

Dalam penyebaran kuesioner terhadap penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* diperlukan untuk mengukur persepsi, pendapat dan sikap seseorang atau suatu kelompok terkait fenomena sosial yang ada.¹¹⁰

Dalam penelitian ini, fenomena sosial tersendiri telah dijabarkan secara jelas oleh peneliti, yang kemudian nantinya akan disebut sebagai suatu variabel penelitian yang bangun dalam penelitian ini. Dengan adanya skala *likert*, maka variabel yang nantinya diukur dijelaskan dengan indikator-indikator yang akan dibangun dalam setiap variabelnya, selanjutnya indikator yang dibangun tersebut kemudian dijadikan sebagai acuan atau tolak ukur untuk menyusun bagian-bagian instrumen yang bisa berupa pertanyaan atau pernyataan.

Pada pernyataan atau pertanyaan dalam penelitian terdiri atas pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. *Favourable* adalah pernyataan atau suatu pertanyaan yang berisikan tentang sesuatu positif yang dapat menunjang objek yang akan dituangkan dalam penelitian. Sedangkan pertanyaan atau pernyataan *unfavourable* merupakan kebalikan dari *favourable* di mana berisikan tentang suatu yang bersifat negatif. Kemudian jawaban-jawaban dari setiap item pertanyaan atau pernyataan dengan

¹¹⁰ Sugiyono, 93.

menggunakan skala *likert* memiliki gradasi mulai dari yang negatif sampai ke yang positif. Untuk menghasilkan suatu nilai-nilai dalam analisis kuantitatif maka setiap jawaban dari pertanyaan atau pernyataan diberikan nilai sebagai berikut:

Tabel 3.1 Pilihan Nilai Skala *Likert*

Jawaban	Pilihan	Skor
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	R	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber: diolah

D. Analisis Data

Dalam suatu penelitian kuantitatif ini, analisis data adalah suatu pengolahan data setelah data dan jawaban yang di dapat dari respon serta sumber data lainnya terkumpul dengan lengkap. Analisis data merupakan proses pencarian serta menyusun dengan sistematika data yang telah didapatkan dari hasil catatan observasi, penyebaran kuesioner, serta dokumentasi dengan cara mengelola setiap data yang ada ke dalam kategori-kategori yang ada, penjelasan ke dalam setiap bagian, melaksanakan sintesa, mengolah mana yang penting, menyusun ke dalam bagian-bagian yang disediakan lalu dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh pembaca atau orang lain pada umumnya dan khususnya diri sendiri.¹¹¹

Dalam melakukan analisis data dalam penelitian ini dengan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

¹¹¹ Sugiyono, 44.

1. Proses *Editing*

Tahapan paling awal dalam analisis data yaitu melakukan berupa suatu *editing* terhadap data-data yang telah dikumpulkan dari hasil observasi atau survei lapangan. Pada dasarnya prinsip proses olah data atau *editing* bertujuan supaya data yang diamati dapat dianalisa secara lengkap dan akurat pastinya.

2. Tabulasi

Setelah penyajian data yang diperoleh dalam bentuk tabel. Selanjutnya dilakukan tabulasi dengan tujuan supaya data bisa dengan mudah disusun, dihitung serta mudah dalam penataan data untuk disajikan dan dianalisa. Setelah proses tabulasi *finish* maka selanjutnya data-data yang ada di dalam tabel-tabel tersebut akan diolah dengan *software Statistical Package for Sosial Science (SPSS) version 23.0 for window*.

Agar data yang dikumpulkan dapat menghasilkan jawaban-jawaban maka harus diolah serta dianalisis sehingga nantinya dapat diambil sebuah keputusan atau simpulan.

3. Uji Instrumen data

a. Uji Validitas

Uji validitas menurut Arikunto berpendapat bahwa validitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana tingkatan kesahihan atau tidaknya sebuah data dan bisa juga artikan keabsahan suatu instrumen penelitian.¹¹² Sependapat dengan itu Sugiyono

¹¹² Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, 211.

mengemukakan bahwa uji validitas adalah kevalidan antara data yang terjadi pada setiap objek penelitian dengan data-data yang diperolehnya.¹¹³

Uji validitas merupakan suatu posisi yang menggambarkan tingkatan bagian yang bertautan mampu mengukur apa saja yang akan dihitung atau diukur dalam penelitian.¹¹⁴ Uji validitas juga merupakan derajat kepastian antara data-data yang terjadi pada tiap-tiap obyek penelitian, data yang valid yaitu data yang tidak ada perbedaan antara data yang disampaikan oleh peneliti dengan suatu data yang ada di lapangan atau sesuai dengan keadaan yang ada pada objek.

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah data-data angket atau kuesioner yang ada di dalam penelitian bernilai valid atau justru tidak valid nilainya. Pengujian uji validitas dalam penelitian ini

menggunakan SPSS *version 23.0 for window*. Adapun bagian nilai dalam penilaian uji validitas yaitu sebagai berikut:¹¹⁵

- 1) Apabila $T_{hitung} > T_{Tabel}$, maka item-item yang terdapat dalam kuesioner dinyatakan valid
- 2) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka nilai item dari kuesioner dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu uji kevalidan dan keabsahan

¹¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 348.

¹¹⁴ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, 167.

¹¹⁵ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progran SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 48.

instrumen di dalam penelitian dengan bertujuan supaya nantinya dapat mengetahui seberapa jauh skala atau alat ukur dapat dipastikan kebenarannya atau dipercaya. Uji reliabilitas merupakan sebuah instrumen uji yang apabila diuji beberapa kali untuk mengukur objek yang serupa, maka tetap akan menghasilkan uji yang sama nilainya.¹¹⁶

Adapun uji reliabilitas terhadap penelitian ini dengan menggunakan metode *cronbach alpha* dengan bantuan aplikasi yang terdapat pada *IMB SPSS Version 23.0 for window*. Untuk kategori nilai tersendiri dalam uji reliabilitas terdapat lima bagian yaitu apabila nilai hitung $< 0,200$ dinyatakan tidak reliabel, untuk nilai skala $0,210-0,400$ dinyatakan kurang reliabel, dengan skala nilai $0,410-0,600$ terbilang cukup reliabel, untuk nilai berskala $0,610-0,800$ dinyatakan reliabel, begitu juga skala nilai $> 0,810$ dinyatakan sangat reliabel.¹¹⁷

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memberikan kejelasan terhadap persamaan nilai regresi yang di dapat mempunyai nilai yang konsisten, tidak bias, tidak berubah-ubah dan memiliki konsisten atau ketetapan estimasi. Adapun untuk uji asumsi klasik selbihnya akan dijabarkan sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Normalitas dilakukan bermaksud untuk menguji dan mengetahui apakah pendistribusian data dalam penelitian dari

¹¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualiatatif Dan R&D*, 28.

¹¹⁷ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, 168.

masing-masing variabel memiliki nilai distribusi yang normal atau justru tidak normal. Uji normalitas terhadap penelitian ini dengan melaksanakan pendekatan uji yang nama *Kolmogorov Smirnov Test* di mana kriteria nilainya yang terdapat dalam pengujian ini yaitu jika $p > 0,05$ maka nilai distribusi dinyatakan dengan normal adapun sebaliknya apabila nilai dari $p < 0,05$ maka dapat dipastikan nilai item tidak terdistribusi dengan normal atau kata lainnya dinyatakan tidak normal.¹¹⁸

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk mengetahui apakah di dalam suatu persamaan regresi terdapat perbedaan varian terhadap residual dalam suatu penelitian yang satu ke penelitian yang lain. Dengan kata dalam persamaan regresi yang benar dalam

penelitian harus terlepas dari permasalahan heterokedastisitas.

Pendapat Ghozali mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas bermaksud untuk menguji apa dalam persamaan regresi terjadi perbedaan *variance* dari residu suatu penelitian ke penelitian lainnya.¹¹⁹

Adapun uji heteroskedastisitas dalam pembagiannya terbagi menjadi dua yaitu: uji heteroskedastisitas *gletser* dan uji *scatterplot*. Pada uji heteroskedastisitas *gletser* nilai dilihat dari signifikan pada nilai tabel, bila nilai lebih besar dari 0,05 (T-tabel

¹¹⁸ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, 160.

¹¹⁹ Ghozali, 139.

$> 0,05$) maka dapat dipastikan nilai variabel independen dinyatakan tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas *gletser*. Adapun untuk model selanjutnya dilihat dari model gambar *scatterplot* jika model regresi pada titik-titik yang terdapat pada gambar tidak membuat pola khusus atau tertentu pada satu sisi atau berdekatan dengan nilai 0 terhadap sumbu Y, maka dapat diartikan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas *scatterplot*.

Jika deviasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Untuk menguji masalah heteroskedastisitas dapat dilihat apakah terdapat pola tertentu pada sebaran gambaran *scatterplot* antara SRESID dan

ZPRED di mana sumbu y adalah residual dan sumbu x adalah prediksi x. Adapun dasar analisis heteroskedastisitas sebagai berikut :

- a) Apabila terdapat bentuk pola tertentu seperti halnya titik yang membentuk suatu pola keteraturan seperti melingkar, persegi dan sebagainya maka hal itu menunjukkan terjadi heteroskedastisitas
- b) Sebaliknya jika titik tidak membentuk pola khusus yang tersebar di atas atau dibawah angka 0 ataupun sumbu Y maka hal itu dipastikan tidak ada heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bermaksud untuk dapat mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen antara variabel atau tidak ada korelasi dalam model regresi. Apabila terjadi korelasi pada nilai uji, maka dipastikan terdapat permasalahan multikolinieritas yang diharuskan untuk diselesaikan atau di atasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen berkorelasi, maka variabel tersebut tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi nol antara sesama variabel independen.

Guna melihat ada multikolinieritas atau tidaknya dalam suatu model regresi dapat dilihat sebagai berikut:

a) Nilai *tolerance* dan lawannya

b) *Variance inflation factor (VIF)*

Kedua ukuran di atas menunjukkan variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel lain. Toleransi mengukur variabel independen terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai toleransi kecil sesuai dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/\text{toleransi}$) dan menunjukkan kolinearitas 0,1 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10. Jika ada variabel independen dengan toleransi minimal 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat

multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.¹²⁰

d. Uji Hipotesis

1) Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial atau uji T digunakan pada dasarnya untuk melihat sejauh mana pengaruh dari satu variabel independen secara mandiri terhadap variabel dependen dalam menjelaskan variasinya.¹²¹ Adapun untuk melihat hasil uji T yaitu apabila terdapat dari nilai probabilitas dari signifikasinya lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka dapat dikatakan bahwa suatu variabel independen mampu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya. Perlu dilihat bahwa hipotesis dikatakan diterima apabila nilai signifikasinya $a < 0,05$ lalu hipotesis akan dinyatakan ditolak apabila nilai signifikasinya $a > 0,05$. Adapun dalam pengambilan keputusan yakni sebagai berikut:

- a) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 dinyatakan ditolak sedangkan H_a dapat diterima
- b) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, sebaliknya dalam hal ini H_0 dinyatakan diterima adapun untuk H_a dikatakan ditolak

2) Uji F

Uji F menurut Imam Ghozali mengatakan bahwa uji F dilakukan untuk menguji apakah persamaan model regresi yang digunakan sudah dapat dikatakan tepat atau tidak serta

¹²⁰ Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor, Ghalia Indonesia, 2014), 64.

¹²¹ Ghozali, 98.

menunjukkan apakah dari variabel bebas yang dimasukkan dalam persamaan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.¹²² Adapun nilai dalam uji F dapat dilihat dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan ketentuan penilaian yang dapat digunakan dalam suatu uji F yakni sebagai berikut:

- a) Apabila $F\text{-hitung} >$ dari $F\text{-tabel}$ dan apabila probabilitasnya bernilai lebih kecil dari nilai tingkat signifikansinya ($\text{sig} < 0,05$) maka dapat dikatakan model dalam penelitian tersebut sudah benar
- b) Begitu juga sebaliknya apabila $F\text{-hitung} <$ dari $F\text{-tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa model penelitian tidak dapat dilanjutkan atau digunakan karena sudah tidak tepat atau model tersebut kurang tepat

Selain untuk melihat ketepatan model regresi, uji F juga digunakan untuk melihat dan mengetahui pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan $> 0,05$ berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $< 0,05$ artinya variabel terikat mempengaruhi variabel bebas.

3) Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi pada dasarnya untuk mengukur dan melihat sejauh mana ketepatan model dalam menjelaskan

¹²² Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, 98.

varian variabel terikat. Adapun nilai uji R^2 yaitu sebesar nol dan satu. Nilai uji koefisien determinan jika kecil hal ini menjelaskan kekuatan variabel-variabel bebas dalam memberikan keseluruhan informasi terkait yang dibutuhkan untuk dapat mengukur atau memprediksi varian suatu variabel terikat. Adapun jika nilai uji R^2 mendekati angka satu hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mampu memberikan keseluruhan informasi yang diperlukan untuk dapat mengukur atau memprediksi semua variabel terikat. Dan jika terdapat nilai yang menunjukkan bahwa *adjusted* R^2 bernilai bukan positif tetapi negatif, maka *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol.¹²³

Tetapi dalam uji R^2 perlu diketahui bahwa terdapat kelemahan yang mendasar dalam menggunakan uji koefisien determinasi yaitu kadang sukar bias terhadap jumlah variabel bebas

ketika pengimputan data ke dalam model, perlu diketahui bahwa setiap ketambahan satu variabel bebas, maka nilai uji R^2 tidak akan mentoleransi apakah variabel tersebut berpengaruh dengan signifikan terhadap variabel terikat. Oleh sebab itu dalam penelitian ini menggunakan uji R^2 .

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk menguji sebesar mana pengaruh atau sejauh mana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel dependen.

¹²³ Ghozali, 98.

Menurut Danang Sunyoto ia berpendapat¹²⁴ bahwa tujuan dari adanya analisis regresi linier untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat itu sendiri.

Menurut Sugiyono, pengertian analisis regresi linier berganda adalah peneliti menggunakan analisis regresi berganda ketika peneliti bermaksud untuk memprediksi bagaimana keadaan (kenaikan dan penurunan) dari variabel dependen ketika dua atau lebih variabel independen merupakan faktor prediktor dimanipulasi (nilainya dinaikkan atau diturunkan). Oleh karena itu, analisis regresi berganda dilakukan ketika setidaknya ada dua variabel independen.¹²⁵

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk dapat menguji apakah dalam variabel bebas terdapat pengaruh terhadap variabel terikat baik secara parsial ataupun secara simultan.

Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = variabel independen

α = Konstansta

b1 = Koefisien variabel pertama

¹²⁴ Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Akuntansi* (Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi, 2016), 47.

¹²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 307.

b_2 = Koefisien variabel kedua

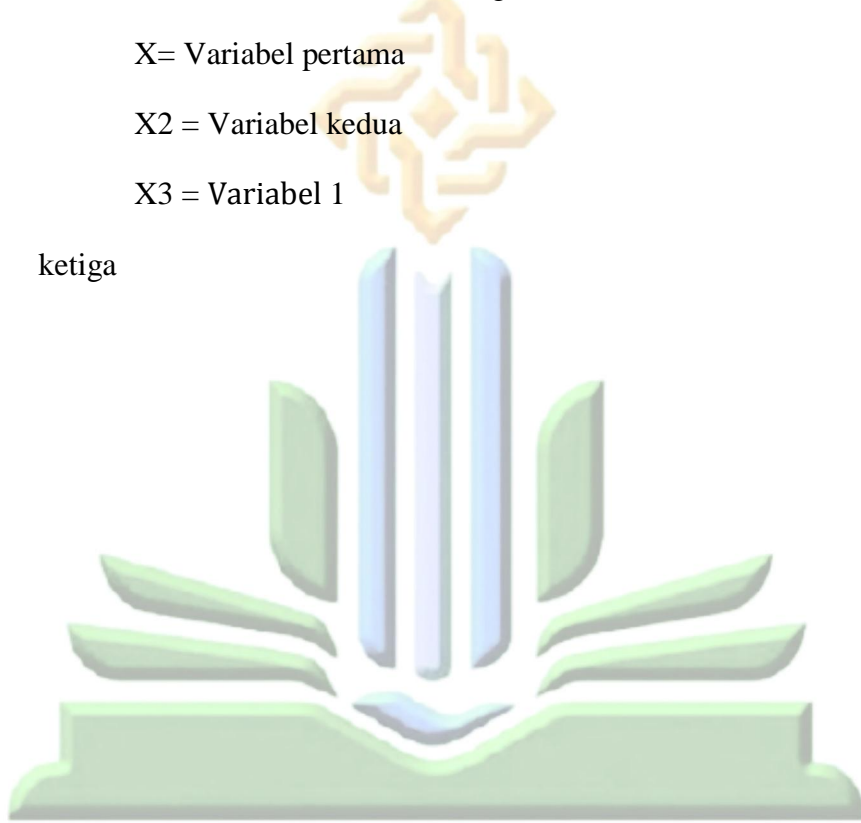
b_3 = Koefisien variabel ketiga

X = Variabel pertama

X_2 = Variabel kedua

X_3 = Variabel 1

ketiga



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil Bank BTPN Kantor Cabang Jember

Bank BTPN kantor cabang jember merupakan bank devisa hasil penggabungan usaha PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) dengan PT Bank Sumitomo Mitsui Indonesia (SMBCI). Yang berlokasi di Jl. Kalimantan 18-A, Sumbersari, Kabupaten Jember 68100 Telp. (0331) 335237 Fax. (0331) 335701. Bank BTPN KC Jember memfokuskan diri untuk melayani segmen market yang terdiri dari para pensiunan, pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), komunitas prasejahtera produktif, *segmen consuming class*, serta segmen korporasi.¹²⁶

Setelah efektif merger pada 1 Februari 2019, Bank BTPN kini menawarkan berbagai layanan dan produk perbankan yang lebih lengkap. Segmentasi nasabah yang dilayani juga semakin luas, mulai dari segmen prasejahtera produktif, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) hingga nasabah korporasi.¹²⁷

2. Sejarah Bank BTPN Kantor Cabang Jember

Didirikan di Bandung, Jawa Barat pada 1958 dengan nama Bank Pegawai Pensiunan Militer (Bapemil), Bank berubah nama menjadi Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) di tahun 1986. Bank BTPN kini

¹²⁶ Bank BTPN, "Tentang Kami Bank BTPN," Tentang Bank BTPN, 12 Februari 2021, <https://www.btpn.com/id/tentang-kami/sekilas-btpn>

¹²⁷ Bank BTPN, 35.

berkantor pusat di Jakarta dengan cabang-cabang di lebih dari 300 kota di seluruh Indonesia. Pada awalnya, Bank BTPN merupakan bank yang fokus melayani dan memberdayakan masyarakat berpendapatan rendah yang terdiri dari para pensiunan, pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) serta komunitas prasejahtera produktif.¹²⁸

Sejarah Bank BTPN berawal pada tahun 1958 di Bandung ketika 7 (tujuh) orang pendiri yang terdiri dari 2 orang cacat purnawirawan ABRI, 4 (empat) orang purnawirawan dan 1 (satu) orang sipil merasakan keprihatinan yang mendalam atas kesulitan hidup yang menimpa para pensiunan pada umumnya saat itu. Berbekal semangat kepeloporan dan keinginan mulia untuk membantu ekonomi para pensiunan baik dari ABRI maupun sipil, maka dibentuklah sebuah badan perkumpulan dengan nama BAPEMIL (Bank Pegawai Pensiunan Militer).¹²⁹

Usaha dan keinginan kuat BAPEMIL untuk memajukan perekonomian para pensiunan itulah yang kemudian mengantarkan BAPEMIL ke babak berikut sejarahnya. Berkat usaha yang keras untuk menjunjung tinggi keniscayaan yang diberikan kepada masyarakat serta para pelaku usaha pada tahun 1986 BAPEMIL berubah menjadi PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional dengan mendapatkan izin usaha sebagai atau bank tabungan. BAPEMIL berganti nama menjadi Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) dan juga memperoleh izin sebagai bank komersial dengan izin usaha sebagai Bank Tabungan. Untuk memenuhi

¹²⁸ Bank BTPN, *Laporan Keberlanjutan 2019* (PT Bank BTPN Tbk, 2019), 35.

¹²⁹ Bank Btpn, *Adapting And Growing: Laporan Keuangan 2021* (Jakarta: PT. Bank BTPN Tbk, 2021), 55.

ketentuan Undang-Undang No. 14 Tahun 1967 tentang kebijakan-kebijakan perbankan setelah resmi merger dengan SMBCI, nama PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk berubah menjadi PT Bank BTPN Tbk. Perubahan nama ini resmi berlaku setelah keputusan sebagai berikut:¹³⁰

- a. Persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia pada tahun 2019 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas tanggal 22 Januari 2019
- b. Keputusan Deputi Komisioner Pengawas Perbankan Otoritas Jasa Keuangan No.KEP-9/PB.1/2019 tentang Penetapan Izin Usaha atas nama PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk menjadi Izin Usaha atas nama PT Bank BTPN Tbk tanggal 28 Januari 2019.

Pada usianya yang ke-50 pada tahun 2008, BTPN melakukan *go public* dengan melepas saham melalui penawaran umum perdana (IPO) serta mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta yang sekarang menjadi Bursa Efek Indonesia (BEI). Tahun 2008 juga merupakan salah satu tonggak sejarah bagi BTPN, setelah TPG Nusantara mengakuisisi 71,61% saham BTPN. Fokus Bank pun bertambah ke sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). BTPN melakukan transformasi lanjutan melalui melakukan merger dengan PT Bank Sumitomo Mitsui Indonesia

¹³⁰ Bank BTPN, 55.

(SMBCI) yang efektif sejak tanggal 1 Februari 2019. Sejak tahun itu, BTPN resmi beroperasi sebagai bank baru hasil penggabungan usaha. Dalam menjalankan bisnisnya, Bank menjadi bank universal yang memiliki bisnis lebih lengkap dan melayani nasabah lebih luas, mulai dari segmen ritel hingga korporasi.¹³¹

Dalam rangka memperluas kegiatan usahanya, maka Bank Tabungan Pensiunan Nasional melakukan bentuk kerja sama dengan PT. TASPEN (Tabungan Asuransi Pensiunan), PT. Pos Indonesia dan PT. ASABRI (Asuransi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia) sehingga Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) tidak hanya memberikan pinjaman tetapi juga dituntut harus dapat melaksanakan “Tri Program Taspen”, yaitu Pembayaran Tabungan Hari Tua (THT), Pembayaran (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) JAMSOSTEK, dan Pembayaran Uang Pensiun.

Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) dari tahun ke tahun terus berupaya melaksanakan diversifikasi sarana dan prasarana, yaitu dengan cara pembukaan Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu baru yang tersebar diseluruh Indonesia. Salah satu Kantor Cabang Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) berada di Jember.

Bank BTPN Kantor cabang jember dalam perjanannya untuk terus berkembang tepatnya tahun 2008 merupakan tahun terpenting bagi Bank BTPN. Bank yang berkantor di jalan Kalimantan, Krajan Timur,

¹³¹ Bank BTPN, 55.

Sumbersari Jember ini merupakan Bank yang berjalan dengan nilai purna bakti yakni melayani nasabah yang merupakan nasabah yang telah habis masa baktinya atau biasa disebut nasabah pensiunan hal ini sejalan dengan Bank BTPN itu sendiri.

Bank BTPN yang perlahan mulai menjalin kerjasama dengan PT Taspen mau tidak mau Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Jember tidak hanya mengeluarkan pinjaman dan perbankan secara umum, tetapi juga harus melaksanakan “Program Tri Taspen” yaitu, pengeluaran tabungan pensiun, pembayaran asuransi sosial dan pembayaran pensiun. Dengan bekerjasama dengan PT Taspen, BTPN meluncurkan *brand full service* tersebut.

Pada tahun berikutnya tepatnya tahun 2011, Bank BTPN meluncurkan program tanggung jawab sosial masyarakat dengan sebutan *brand* Sinaya. Sampai sekarang Bank BTPN Kantor Cabang jember masih terus mengalami kemajuan dan perkembangan baik dari segi pelayanan dan sebagainya bahkan menjadi salah satu Kantor Cabang yang memiliki banyak karyawan.

3. Visi Misi

a. Visi

Menjadi bank pilihan utama di Indonesia, yang dapat memberikan perubahan berarti dalam kehidupan jutaan orang, terutama dengan dukungan teknologi *digital*.¹³²

¹³² Bank BTPN, *Adapting And Growing: Laporan Keuangan 2021*, 62.

b. Misi

- 1) Menawarkan solusi dan layanan keuangan yang lengkap ke berbagai segmen ritel, mikro, UKM dan korporat bisnis di Indonesia, serta Bangsa dan Negara Indonesia secara keseluruhan
- 2) Memberikan kesempatan berharga bagi pertumbuhan profesional karyawan Bank BTPN
- 3) Menciptakan nilai yang signifikan dan berkesinambungan bagi *stakeholder* termasuk masyarakat Indonesia
- 4) Memanfaatkan inovasi teknologi sebagai pembeda utama untuk memberikan kualitas dan pengalaman terbaik di kelasnya kepada nasabah dan mitra Bank BTPN

4. Nilai-Nilai Utama

Nilai-nilai yang kami anut merupakan pedoman kami dalam menjalankan bisnis. Ada 5 (lima) nilai, seperti dijelaskan berikut ini:¹³³

- a. *Integrity*, sebagai profesional selalu berlaku secara tulus dengan standar etika yang tinggi.
- b. *Customer centric*, selalu melihat dari perspektif nasabah untuk memberikan nilai lebih.
- c. *Proactive & innovative*, berani bertindak dan berinovasi tanpa henti.
- d. *Speed & quality*, menjadikan kecepatan dan kualitas dari pengambilan keputusan juga pemberian layanan sebagai faktor pembeda.
- e. *Synergy*, kolaborasi sebagai satu tim.

¹³³ Bank BTPN, 63.

5. Makna Logo

Gambar 4.1 : Logo Bank BTPN

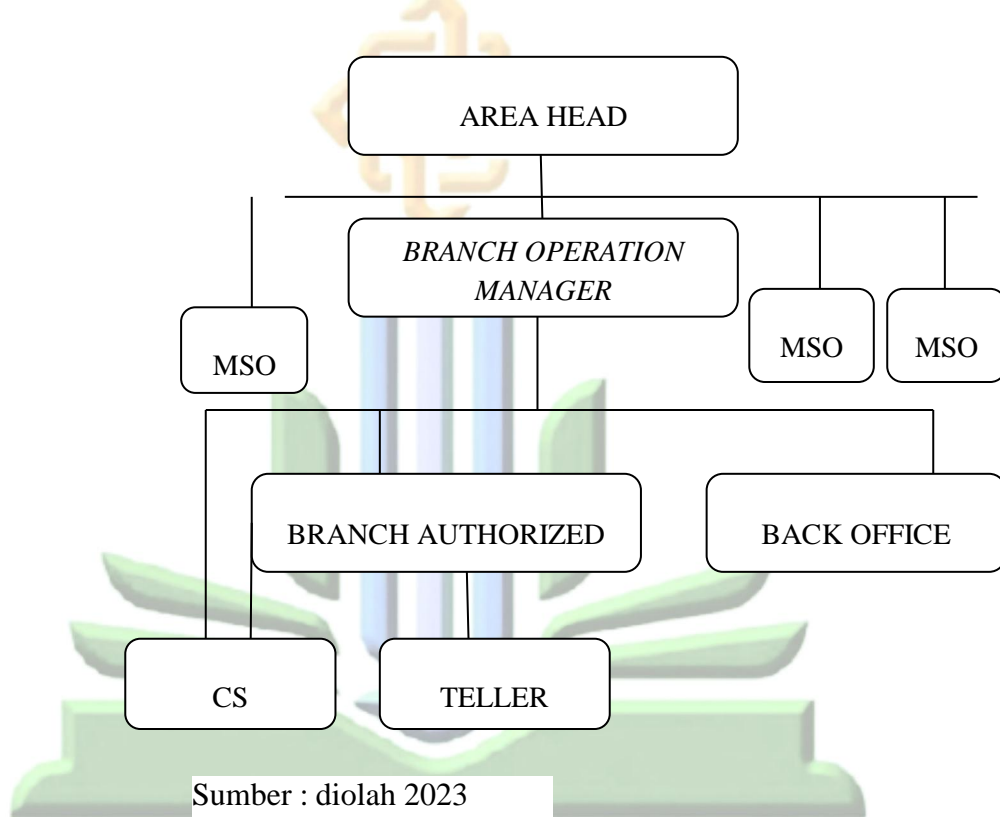


Sumber: diolah 2023

Penekanan filosofi pada logo Bank BTPN terletak pada stilasi manusia pada huruf “n” yang menggambarkan seseorang sedang membungkukkan badan yang memiliki arti BTPN selalu siap melayani nasabahnya, karena memang mayoritas nasabah kita awalnya pensiunan sehingga kita harus menghormati jasa dan pengabdianya dengan pelayanan terbaik. Selain itu bulatan oval yang berada di atas huruf “n” menjelaskan ide dasar dari Bank BTPN. Hal tersebut memberikan arti yaitu “*there’s more to life*” (hidup yang lebih berarti) atau ada sesuatu yang lebih atau lain dalam kehidupan. Lalu sekarang ada tambahan kata kata *A Member Of Sumitomo Mitsui Group* (SMBC) karena sejak merger dengan SMBC berubah nama dari Bank Tabungan Pensiunan Nasional atau yang sering disebut Bank BTPN.

6. Struktur Perusahaan Bank BTPN Kantor Cabang Jember

Gambar 4.2: Struktur Perusahaan Bank BTPN KC Jember



Setiap struktur organisasi tidak terkecuali bank pasti memiliki tugas-tugas masing dalam peranannya menjabat struktural termasuk bank BTPN KC Jember agar nantinya dalam proses pelaksanaan tugas-tugasnya sesuai dengan tupoksi yang ada dari setiap struktural yang tercantum adapun tugas-tugas dari struktural organisasi bank BTPN KC Jember diantaranya:

a. *Area Head*

- 1) Menjadi pimpina sebagai pimpinan area
- 2) Menjalin hubungan baik dengan pihak mitra atau pihak luar

3) Mengelola dan mememanajemen perusahaan dalam bidangnya guna mencapai target yang ada

b. *Branch Operation Manajer*

1) Memimpin cabang di setiap wilayah kedudukannya dan bertindak untuk dan atas nama direksi baik di dalam maupun di luar pengadilan dalam hubungannya dengan pihak lain atau pihak ketiga di wilayah kerjanya dan berkaitan dengan usaha dan berdasarkan surat kuasa dan surat khusus dari direksi. Mengelola keuangan dan harta kekayaan bank dan seluruh kegiatan kantor cabang berdasarkan prinsip-prinsip ketatalaksanaan yang sehat dan tertib administrasi sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ditetapkan direksi.

2) Pemeliharaan dan pengadaan perlengkapan dan peralatan kerja untuk menunjang operasional kantor cabang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3) Pemeliharaan hubungan kedinasan dalam rangka kerjasama antara instansi pemerintah dan swasta ataupun lembaga perbankan dan non perbankan di wilayah kantor cabang untuk memperlancar kegiatan usaha bank.

4) Mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja dan peralatan guna peningkatan motivasi kerja, keahlian dalam bidangnya, dan hubungan yang baik dengan sesama karyawan sehingga tercapai kerja yang maksimal.

- 5) Bertanggung jawab atas kebenaran penyusunan laporan keuangan secara berkala dan laporan lainnya yang berhubungan dengan Kantor Cabang.
- 6) Mengusahakan pengambilan kredit yang telah diterbitkan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan.
- 7) Mengadakan koordinasi dan pengawasan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan dengan mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas tersebut

c. *Mobile Service Officer*

- 1) Melakukan *back up* data terhadap data-data transaksi yang ada di dalam sistem secara bertahap atau berkala
- 2) Mengatasi masalah yang berhubungan dengan sistem *mobile*

d. *Supervisor*

- 1) Melakukan pengawasan dan pengendalian atas prosedur kerja dan pelaksanaan kegiatan operasional kantor cabang untuk memastikan kegiatan tersebut berjalan dengan lancar dan sesuai target yang ditetapkan.
- 2) Melakukan analisis, mengelola, dan memantau ketersediaan uang tunai untuk menjaga likuiditas persediaan uang harian kas.
- 3) Memonitor analisis, mengelola, dan mengkoordinir tindak lanjut terhadap kredit bermasalah dan melaporkan kepada atasan.

e. *Back Office*

- 1) Melaksanakan analisis kontrol dan memantau keakuratan data atas laporan eksternal seperti: laporan pajak, laporan gabungan Kantor Cabang Pembantu, laporan mingguan, laporan informasi debitur.
- 2) Melakukan pembukaan terhadap transaksi dari Kantor Cabang Pembantu.
- 3) Melakukan pengarsipan terhadap dokumen yang berkaitan dengan data-data akuntansi.
- 4) Memantau kegiatan operasional kas, pembukaan dan laporan berjalan dengan baik.

f. *Customer Service*

- 1) Melayani percetakan cek dan bilyet giro
- 2) Melayani pembukaan buku rekening sesuai permintaan nasabah
- 3) Memberikan penjelasan kepada nasabah baik itu calon nasabah mengenai produk-produk bank yang ada serta syarat-syarat yang berlaku dan prosedurnya
- 4) Melayani nasabah dalam melakukan pemblokiran buku tabungan atau rekening
- 5) Melayani nasabah dalam memberikan informasi tentang jumlah saldo serta mutasi rekening
- 6) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan

g. Teller

- 1) Memberikan pelayanan terhadap nasabah dalam melaksanakan transaksi perbankan baik berupa penyetoran, penarikan tunai ataupun non tunai, pencairan dana kredit seryta pembayaran kredit
- 2) Melaksanakan penarikan terhadap jumlah saldo awal yang ada dalam kotak
- 3) Memeriksa kevalidan bukti kas yang diterima
- 4) Melakukan pembukuan hasil transaksi harian terhadap buku kas harian
- 5) Melaksanakan perhitungan terhadap saldo akhir dan memeriksa kepastian sisa uang transaksi dengan sisa yang ada di mesin uang
- 6) Menyetor kas kepada atasan baik selama jam kerja atau di luar

jam kerja

7. Kegiatan Pokok Perusahaan

- a. Kegiatan usaha simpanan dana adalah menghimpun dana dari pihak nasabah dalam bentuk simpanan. Simpanan tersebut dapat berupa giro, deposito, sertifikat deposito, dan tabungan. Adapun beberapa produk tabungan bank BTPN yaitu sebagai dijelaskan berikut :

1) Taseto Premium

Taseto premium merupakan produk tabungan yang dibuat khusus untuk memungkinkan nasabah memperoleh hasil yang optimal dengan fleksibilitas rekening tabungan.

a) Sekilas tentang taseto premium

- (1) Setoran awal minimal satu juta
- (2) Rekening bisa diakses melalui cabang
- (3) Sudah dilengkapi dengan kartu ATM
- (4) Tabungan yang memberikan bentuk suku bunga
- (5) Buka dapat dikenakan pajak sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan oleh pemerintahan
- (6) Tidak ada saldo yang ditahan oleh sistem
- (7) Sudah tersedia layanan bentuk informasi melalui sinaya

notifikasi baik SMS atau Email tentang transaksi rekening. Adapun kartu yang bisa digunakan oleh nasabah untuk layanan ini yaitu kartu Three (3), Telkomsel, XL, Indosat, Axis

b) Kegunaan

- (1) Transaksi rekening atau akses rekening yang mudah
- (2) Bentuk setoran awal masih terjangkau
- (3) Dapat memberikan imbal hasil yang menguntungkan
- (4) Mudah untuk bertransaksi di jaringan ATM bersama dan jaringan prima

c) Resiko produk

- (1) Adanya resiko dalam bentuk operasional tentang transaksi menggunakan kartu *Automated Teller Machine* (ATM) atau debit, salah satunya tentang koneksi jaringan ATM ataupun mesin *Electronic Data Capture* (EDC)
- (2) Selain itu adanya resiko dalam pasar tentang suku bunga dengan kenaikan suku bunga yang ada di pasar tidak dapat langsung dituangkan dalam bentuk perubahan suku bunga simpanan

2) Taseto Mapan

Merupakan suatu produk tabungan dalam bentuk berjangka dengan bunga yang setara dengan deposito.

a) Sekilas tentang taseto mapan

- (1) Setoran awal minimalnya sebesar Rp 500.000
- (2) Untuk setoran bulanan minimal sebesar seratus ribu rupiah (Rp 100.000)
- (3) Rekening bisa di akses di kantor cabang yang ada
- (4) Pencairan dana yang ada di rekening akan dikenakan pinalti sebelum jatuh tempo
- (5) Bunga yang di dapat bisa dikenakan pajak sesuai dengan ketentuan yang diberikan pemerintahan
- (6) Saldo di rekening yang di tahan Rp. 0 rupiah

- (7) Tabungan dengan jangka waktu tertentu dapat diberikan suku bunga yang kompetitif
- (8) Adapun untuk tenor dengan minimal 6 bulan dan kelipatan 1 bulan sampai waktu maksimalnya 10 tahun dan bisa diperpanjang pada saat jatuh tempo
- (9) Untuk tanggal setoran bulanan itu sendiri bisa ditentukan oleh nasabah. Dan rekening bisa ditutup pada jatuh tempo, tetapi rekening akan ditutup secara otomatis sama sistem pada akhir bulan jika rekening tersebut tidak diperpanjang oleh nasabah atau jika nasabah lalai atas kewajibannya maka harus melakukan setoran bulanan sebanyak:

(a) Sebanyak tiga kali berturut-turut adapun ketentuan

ini berlaku terhadap nasabah yang melakukan

pembukaan rekening setelah tanggal 27 April 2015

(b) Sebanyak enam kali berturut-turut, untuk ketentuan

ini berlaku kepada nasabah yang sudah lama dan

melakukan pembukaan rekening sejak sebelum

tanggal 27 April 2015

b) Kegunaan

- (1) Tanggal setoran yang mudah serta fleksibel
- (2) Dapat melakukan tambahan setoran bulanan pada sewaktu-waktu ingin melakukan setoran atau *single top*

up

- (3) Memberikan bunga yang menarik kepada nasabah
- (4) Dapat membantu untuk disiplin nabung
- (5) Tersedia banyak pilihan tenor yang bisa disesuaikan dengan kebutuhan nasabah
- (6) Bisa melakukan penambahan jumlah nominal setoran pada bulanan dengan kelipatan seratus ribu (Rp100 ribu) sebanyak 3 kali setoran dalam satu periode sejak ditetapkan

c) Kerugian

- (1) Terdapat resiko dikenakan *penalty* terhadap pencairan sebelum jatuh tempo yang hal itu dapat mengurangi simpanan nasabah.
- (2) Terdapat resiko pasar tentang suku bunga di mana hal ini bisa menaikkan suku bunga dan selain itu adanya resiko dalam pasar tentang suku bunga dengan kenaikan suku bunga yang ada di pasar tidak dapat langsung dituangkan dalam bentuk perubahan suku bunga simpanan
- (3) Terdapat resiko dikenakan *penalty* dikarenakan rekening akan ditutup secara otomatis sama sistem pada akhir bulan jika rekening tersebut tidak diperpanjang oleh nasabah atau jika nasabah lalai atas

kewajibannya maka harus melakukan setoran bulanan sebanyak:

- a) Sebanyak 3 kali adapun ketentuan berlaku terhadap nasabah yang melakukan pembukaan rekening setelah tanggal 27 April 2015
- b) Sebanyak enam kali berturut-turut, untuk ketentuan ini berlaku kepada nasabah yang sudah lama dan melakukan pembukaan rekening sejak sebelum tanggal 27 April 2015

3) Taseto Bisnis

Taseto bisnis diterbitkan khusus untuk nasabah perusahaan di mana bunga dalam taseto bisnis yang setara dengan deposito

a) Sekilas tentang taseto bisnis

- (1) Setoran awal minimal serta saldo yang ditahan terhadap rekening atau ATM sebesar Rp10 jt.
- (2) Rekening bisa diakses melalui kantor cabang terdekat
- (3) Adalah tabungan yang bisa memberikan suku bunga yang kompetitif
- (4) Terhadap bunga yang di dapatkan oleh nasabah, bisa dikenakan pajak sesuai dengan aturan yang dikeluarkan oleh pemerintahan
- (5) Agar tidak dikenakan pinalti dan agar bisa mendapatkan bunga maka saldo rata-rata harus sebesar Rp10.000.000

b) Kegunaan

- (1) Kemudahan dalam mengakses rekening
- (2) Jumlah setoran awal yang terjangkau
- (3) Dapat memberikan imbal hasil yang menguntungkan atau kompetitif

c) Kerugian

Adanya resiko dalam pasar tentang suku bunga dengan kenaikan suku bunga yang ada di pasar tidak dapat langsung dituangkan dalam bentuk perubahan suku bunga simpanan

4) Tabungan Pasti

Merupakan tabungan yang diberikan untuk nasabah yang bisa memberikan kefleksibelan atau kenyamanan serta kemudahan dalam bertransaksi yang sangat mudah

a) Sekilas tentang tabungan pasti

- (1) Setoran awal minimal serta saldo yang ditahan terhadap rekening atau ATM sebesar sepuluh juta (Rp 10.000.000)
- (2) Adalah tabungan yang bisa memberikan suku bunga yang kompetitif
- (3) Terhadap bunga yang di dapatkan oleh nasabah, bisa dikenakan pajak sesuai dengan aturan yang dikeluarkan oleh pemerintahan
- (4) Adapun terkait bunga dihitung berdasarkan saldo harian

(5) Saldo rata-rata harus sebesar Rp 10.000.000

b) Kegunaan

- (1) Kemudahan dalam mengakses rekening
- (2) Jumlah setoran awal yang terjangkau
- (3) Dapat memberikan imbal hasil atau bunga yang menguntungkan atau kompetitif

c) Resiko

adanya resiko dalam pasar tentang suku bunga dengan kenaikan suku bunga yang ada di pasar tidak dapat langsung dituangkan dalam bentuk perubahan suku bunga simpanan.

5) Deposito

BTPN deposito adalah simpanan berjangka dari Bank Tabungan Pensiunan Nasional dengan bunga menarik dan tenor yang dapat ditentukan sesuai kebutuhan, yaitu mulai dari 1 hingga 12 bulan, 18, dan 24 bulan.

Deposito Berjangka dari Bank Tabungan Pensiunan Nasional sangat diminati masyarakat berkat pelayanannya yang sangat inovatif, dan menguntungkan bagi nasabah. Berikut manfaat membuka rekening deposito berjangka Bank Tabungan Pensiunan Nasional.

- a) Suku bunga deposito BTPN yang kompetitif menjadikan investasi lebih cepat berkembang

b) Bebas memperpanjang deposito secara otomatis (*Automatic Roll Over /ARO*)

c) Dapat memilih menginvestasikan kembali bunga deposito ke pokok deposito atau ditransfer ke rekening giro atau tabungan Bank Tabungan Pensiunan Nasional yang dapat ditarik setiap saat.

6) BTPN Giro Sinaya

BTPN giro sinaya diluncurkan dengan khusus untuk mampu menunjang perekonomian atau suatu bisnis dari nasabah baik itu individu ataupun kelompok

a) Sekilas tentang BTPN giro sinaya

(1) Untuk saldo minimalnya sebesar satu juta rupiah (Rp. 1.000.000)

(2) Rekening bisa diakses melalui kantor cabang terdekat

(3) Adanya pelayan dalam bentuk kartu ATM yang tersedia untuk nasabah individu atau perorangan

(4) Terhadap bunga yang di dapatkan oleh nasabah, bisa dikenakan pajak sesuai dengan aturan yang dikeluarkan oleh pemerintahan

(5) Merupakan rekening giro yang sudah dilengkapi dengan sarana atau fasilitas buku cek dan bilyet giro

b) Kegunaan

(1) Kemudahan dalam mengakses rekening

- (2) Jumlah setoran awal yang terjangkau
- (3) Dapat memberikan imbal hasil atau bunga yang menguntungkan atau kompetitif

c) Kerugian

- (1) Adanya resiko dalam pasar tentang suku bunga dengan kenaikan suku bunga yang ada di pasar tidak dapat langsung dituangkan dalam bentuk perubahan suku bunga simpanan
- (2) Adanya resiko dalam bentuk operasional tentang transaksi menggunakan kartu ATM atau debit salah satunya tentang koneksi jaringan ATM ataupun mesin EDC
- (3) Terdapat suatu resiko dalam bentuk transaksi tentang kegunaan fasilitas gilyet giro atau buku cek seperti resiko tidak cukupnya dana buku rekening atau bisa saja penolakan dari sistem atau pihak bank yang menerbitkan

- b. Kegiatan usaha perkreditan, kegiatan ini adalah menyalurkan dana atau memberikan pinjaman dengan jenis-jenis kredit yang diberikan.

Kredit yang diberikan antara lain :

1) Kredit Karyawan Aktif (KKA)

Kredit karyawan aktif atau KKA merupakan suatu kredit yang memberikan fasilitas yang diterbitkan khusus untuk nasabah

yang merupakan karyawan atau pegawai aktif dalam suatu perusahaan dan instansi.

a) Sekilas tentang kredit karyawan aktif

- (1) Batas usia bagi pemimjang yaitu nimal 25 tahun
- (2) Untuk jangka waktu kredit tersendiri yaitu minimal 12 bulan dan maksimal 10 tahun
- (3) Adapun kredit dengan angsuran konstan serta dalam jangka waktunya tertentu maka harus dibayar setiap bulan dari gaji karyawan yang di dapatkan
- (4) Nasabah merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) serta karyawan swasta itu sendiri
- (5) Bentuk pinjaman maksimal hanya tiga ratus juta (Rp. 300.000.000)
- (6) Pembayaran angsuran dari kredit itu sendiri terdiri dari bunga dan gaji pokok

b) Kegunaan

- (1) Bisa melakukan *tup up* bentuk pinjaman
- (2) Untuk calon debitur sendiri dapat kebebasan untuk menentukan besaran nilai dari angsuran kredit serta jangka waktu dari peminjaman kredit
- (3) Dapat memenuhi kebutuhan dari nasabah baik itu kebutuhan pokok atau kebutuhan primer

c) Kerugian

- (1) Para debitur wajib membayar dan melunasi angsuran kredit apabila yang bersangkutan pensiun dan mengundurkan diri atau pindah ke perusahaan lain yang tidak melakukan kerja sama dengan instansi terkait di mana debitur meminjang kredit
- (2) Terdapat denda yang diberikan pihak bank kepada debitur jika melakukan kesalahan dengan terlambat dalam pembayaran angsuran
- (3) Akan dikenakan denda apabila terjadi pelunasan kredit atau angsuran sebelum waktunya jatuh tempo kecuali dengan bermaksud untuk mengajukan peminjaman lagi.

2) Kredit Lintas Manfaat (KLM)

Kredit ini merupakan suatu kredit yang diberikan kepada karyawan atau pegawai guna memfasilitasi mereka ketika sudah memasuki masa pensiun dalam kurung waktu maksimal 5 tahun atau 60 bulan.

a) Sekilas tentang kredit lintas manfaat

- (1) Batas usia bagi pemimjang yaitu minimal 25 tahun
- (2) Untuk jangka waktu kredit tersendiri yaitu minimal 12 bulan dan maksimal 10 tahun
- (3) Pembayaran angsuran kredit dapat berupa bunga dan porsi pokok

- (4) Nasabah merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) serta karyawan swasta itu sendiri
- (5) Bentuk pinjaman maksimal hanya tiga ratus juta (Rp 300.000.000)
- (6) Penyaluran kredit hanya dapat dilakukan dengan instansi yang memiliki kerja sama antara tempat debitur bekerja dengan perusahaan Bank BTPN atau juga koperasi yang memiliki aturan tentang pemotongan gaji bagi debitur
- (7) Dalam pengajuan peminjam dilindungi oleh asuransi sehingga jika sewaktu-waktu debitur meninggal dunia maka bisa dilunasi oleh instansi asuransi selama dokumen-dokumen dari debitur masih lengkap

b) Kegunaan

- (1) Memenuhi kebutuhan nasabah pegawai, baik untuk kebutuhan konsumtif maupun produktif
- (2) Dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan finansial dalam mempersiapkan usaha sebelum pensiun
- (3) Calon debitur memiliki keleluasaan untuk menentukan jangka waktu kredit dan nilai angsuran yang sesuai dengan kemampuannya
- (4) Karena pendapatan pensiun debitur biasanya lebih

rendah, pembayaran sebagian saat pensiun dapat disesuaikan lebih rendah daripada tarif selama masa jabatan.

c) Resiko

- (1) Para debitur wajib membayar dan melunasi angsuran kredit apabila yang bersangkutan pensiun dan mengundurkan diri atau pindah ke perusahaan lain yang tidak melakukan kerja sama dengan instansi terkait di mana debitur meminjang kredit
- (2) Terdapat denda yang diberikan pihak bank kepada debitur jika melakukan kesalahan dengan terlambat dalam pembayaran angsuran
- (3) Akan dikenakan denda apabila terjadi pelunasan kredit atau angsuran sebelum waktunya jatuh tempo kecuali dengan bermaksud untuk mengajukan peminjaman lagi
- (4) Apabila bendahara atau personal dari instansi tempat debitur bekerja yang memiliki kewajiban untuk membayar angsuran dari debitur kemudian telat dalam pembayaran angsuran terhadap Bank BTPN yang telah jatuh tempo, maka dalam hal ini peminjam memiliki tanggung jawab untuk melunasi tanggungan yang terlambat tersebut.

3) Kredit Pensiunan Sejahtera (KPS)

Kredit pensiunan sejahtera merupakan produk kredit yang diterbitkan khusus untuk nasabah pensiunan.

a) Sekilas tentang kredit pensiunan sejahtera

- (1) Batas usia bagi pemimjang yaitu minimal 25 tahun yang berasal dari pensiunann baik itu duda atau janda
- (2) Untuk jangka waktu kredit tersendiri yaitu minimal 12 bulan dan maksimal 10 tahun
- (3) Pembayaran angsuran kredit dapat berupa bunga dan porsi pokok
- (4) Nasabah merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) serta karyawan swasta itu sendiri
- (5) Bentuk pinjaman maksimal hanya tiga ratus juta (Rp 300.000.000)
- (6) Pembayaran kredit dapat berupa bunga serta angsuran pokok
- (7) Kredit dengan angsuran pokok dan bunga dengan jangka waktu ditentukan serta pembayaran dari gaji pensiunan bulanan

b) Kegunaan

- (1) Pelayanan pencairan dana kredit berlangsung dengan cepat bisa cair pada hari yang sama saat pengajuan

apabila dokumen atau berkas sudah lengkap

- (2) Bisa melakukan *top up* dalam peminjaman
- (3) Dapat memenuhi kebutuhan konsumen baik itu berupa produktif ataupun konsumtif
- (4) Dalam pengajuan peminjam dilindungi oleh asuransi sehingga jika sewaktu-waktu debitur meninggal dunia maka bisa dilunasi oleh instansi asuransi selama dokumen-dokumen dari debitur masih lengkap

c) Resiko

- (1) Peminjam pensiun janda harus melunasi semua pinjaman jika orang tersebut menikah lagi dan pengurus dana pensiun berhenti membayar pensiunnya.
- (2) Bagi peminjam yang ingin segera melunasi pinjaman dengan maksud tidak mengambil pinjaman lagi dari Bank BTPN, dikenakan denda yang dihitung dari jumlah yang dilunasi kepada debitur.
- (3) Keterlambatan pengalihan dana pensiun oleh pengelola dana pensiun dapat mengakibatkan tidak tersedianya sumber angsuran sehingga menyebabkan gagal bayar pembayaran pinjaman dan menurunkan kualitas pinjaman.
- (4) Ketiadaan peminjam untuk menerima manfaat pensiun dapat mengakibatkan tidak berkurangnya manfaat

pensiun, tidak terbayarnya pembayaran pinjaman, yang berujung pada penurunan kelayakan kredit.

4) Kredit Pensiunan Sejahtera Plus (KPP)

Kredit pensiunan ini merupakan suatu kredit yang diberikan oleh pihak Bank BTPN kepada pegawai yang ingin memasuki usia pensiunannya dalam jangka waktu kurang dari enam bulan

a) Sekilas tentang kredit pensiunan sejahtera plus

(1) Seluruh obligasi (pokok dan bunga) akan dikembalikan pada saat jatuh tempo pelunasan yang langsung dipotong dari manfaat THT.

(2) Kelompok sasaran merupakan pejabat PNS (Pegawai Negeri Sipil), pegawai otoritas publik dengan tugas operasional kurang lebih dari 6 bulan sebelum masa pensiun.

(3) Pinjaman dengan pembayaran modal dan bunga yang ditanggungkan (masa bebas) selama maksimal 6 (enam) bulan dengan pelunasan program pensiun Tabungan Hari Tua (THT) secara bersamaan setelah berakhirnya masa tenggang atau setelah berakhirnya masa tenggang.

(4) Adapun jangka waktu dalam kredit dengan minimal satu bulan sedangkan maksimal enam bulan

- (5) Untuk pinjaman memiliki nilai maksimal tiga ratus juga (Rp 300.000.000)

b) Kegunaan

- (1) Pelayanan pencairan dana kredit berlangsung dengan cepat bisa cair pada hari yang sama saat pengajuan apabila dokumen lengkap
- (2) Dapat memenuhi kebutuhan konsumen baik itu berupa produktif ataupun konsumtif
- (3) Dalam pengajuan peminjam dilindungi oleh asuransi sehingga jika sewaktu-waktu debitur meninggal dunia maka bisa dilunasi oleh instansi asuransi selama dokumen-dokumen dari debitur masih lengkap

c) Resiko

Ketika keterlambatan dalam mengurus manfaat dari tabungan hari tua maka akan menyebabkan tanggungan pelunasan dari seluruh kewajiban yang akan berdampak kepada penurunan dari kualitas kredit yang diajukan peminjam nantinya.

5) Kredit Usaha Rakyat Bukalapak (KUR)

KUR Bukalapak merupakan suatu produk dari Bank BTPN yang diberikan kepada pelaku UMKM yang berjualan di situs atau toko online bukalapak tanpa adanya jaminan yang diminta oleh pihak Bank kepada debitur

a) Data Ringkas

- (1) Besaran nilai atau nominal yang dapat digunakan oleh

peminjam dalam produk ini sebesar satu juta sampai dengan dua puluh lima juta (1jt – 25jt) dengan jangka waktu pelunasan paling lama sampai 2 tahun atau 24 bulan.

- (2) Produk ini merupakan produk Bank BTPN yang diberikan kepada pelaku UMKM tanpa adanya jaminan dalam pengajuan pinjamannya

b) Kegunaan

- (1) Ada fasilitas yang memberikan kesempatan kepada peminjam untuk ikut pelatihan serta mendapatkan pelatihan dengan tujuan untuk mendongkrak dan membantu debitur sebagai pelaku UMKM dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani

- (2) Kredit KUR bisa digunakan untuk modal usaha mereka dalam menjalankan usaha UMKM atau juga bisa sebagai modal investasi guna mengembangkan usaha peminjam

c) Kerugian

- (1) Ketika terlambat dalam melakukan pembayaran terhadap pelunasan pinjaman maka debitur akan tercatat dalam sistem Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Indonesia serta tercatat sebagai debitur bermasalah selama 2 tahun

- (2) Apabila terlambat dalam melakukan pembayaran pinjaman atau pelunasan maka akan dikenakan denda sebesar empat persen atau 4% setiap bulannya dari kewajiban pinjaman yang harus dibayar oleh debitur.

6) Kredit Usaha Mikro Rakyat

Kredit usaha mikro rakyat merupakan salah satu produk dari Bank BTPN yang berikan kepada pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) tanpa adanya jaminan yang diminta oleh pihak Bank

a) Sekilas tentang kredit usaha rakyat mikro

- (1) Besaran nilai atau nominal yang dapat digunakan oleh peminjam dalam produk ini sebesar satu juta sampai dengan dua puluh lima juta (1jt – 25jt) dengan jangka waktu pelunasan paling lama sampai 36 bulan jika digunakan untuk melakukan usaha sedangkan jika digunakan untuk investasi maka pelunasan paling lama 5 tahun.

- (2) Produk ini merupakan produk Bank BTPN yang berikan kepada pelaku UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) tanpa adanya jaminan dalam pengajuan pinjamannya

b) Kegunaan

- (1) Ada fasilitas yang memberikan kesempatan kepada

peminjam untuk ikut pelatihan serta mendapatkan pelatihan dengan tujuan untuk mendongkrak dan membantu debitur sebagai pelaku UMKM dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani

- (2) Kredit KUR bisa digunakan untuk modal usaha mereka dalam menjalankan usaha UMKM atau juga bisa sebagai modal investasi guna mengembangkan usaha peminjam

c) Kerugian

- (1) Ketika terlambat dalam melakukan pembayaran terhadap pelunayan pinjaman maka debitur akan tercatat dalam sistem Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Indonesia serta tercatat sebagai debitur bermasalah selama kurang lebih 24 bulan

- (2) Apabila terlambat dalam melakukan pembayaran pinjaman atau pelunasan maka akan dikenakan denda sebesar lima persen atau 5% setiap bulannya dari kewajiban pinjaman yang harus dibayar oleh debitur.

7) Kredit Usaha Rakyat Retail (KUR)

Kredit usaha mikro rakyat merupakan salah satu produk dari Bank BTPN yang berikan kepada pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) baik itu sebagai pedagang atau pengusaha yang beregraka pada sektor UMKM tanpa adanya

jaminan yang diminta oleh pihak Bank

a) Sekilas tentang KUR retail

- (1) Besaran nilai atau nominal yang dapat digunakan oleh peminjam dalam produk ini mulai sebesar kurang lebih mulai dua puluh lima juga sampai dengan dua ratus juta (> 25jt – 200jt) dengan jangka waktu pelunasan paling lama sampai 48 bulan jika digunakan untuk melakukan usaha sedangkan jika digunakan untuk investasi maka pelunasan paling lama 5 tahun.
- (2) Produk ini merupakan produk Bank BTPN yang berikan kepada pelaku UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) baik itu pedagang ataupun pengusaha UMKM tanpa adanya jaminan dalam pengajuan pinjamannya.

b) Kegunaan

- (1) Ada fasilitas yang memberikan kesempatan kepada peminjam untuk ikut pelatihan serta mendapatkan pelatihan dengan tujuan untuk mendongkrak dan membantu debitur sebagai pelaku UMKM dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani
- (2) Kredit KUR bisa digunakan untuk modal usaha mereka dalam menjalankan usaha UMKM atau juga bisa sebagai modal investasi guna mengembangkan usaha

peminjam

c) Resiko

- (1) Ketika terlambat dalam melakukan pembayaran terhadap pelunayan pinjaman maka debitur akan tercatat dalam sistem Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Indonesia serta tercatat sebagai debitur bermasalah selama dua tahun.
- (2) Jika terlambat dalam melakukan pembayaran atau pelunasan maka dikenakan denda sebesar 5% setiap bulannya dari kewajiban pinjaman yang harus dibayar oleh debitur.

8) Pinjaman berbentuk berjangka

Pinjaman berjangka merupakan produk pinjaman yang dikeluarkan oleh pihak Bank BTPN kepada nasabah yang sedang membutuhkan biaya untuk modal melakukan usaha. Pinjaman tersebut dapat bersifat waktu tertentu atau permanen sesuai dengan kontrak yang dilakukan.

a) Sekilas tentang pinjaman berjangka

- (1) Pinjaman ini bersifat *revolving* dalam artian pengaju pinjaman atau debitur bisa melakukan pembayaran ataupun penarikan kembali atas pinjaman yang dilakukan debitur dalam sewaktu-waktu selama jangka waktu pinjaman berlangsung

- (2) Dalam pinjaman diberikan saldo minus yang berupa sebesar besaran pinjaman yang di inginkan debitor di dalam rekening giro nya. Dengan kata lain peminjam diperbolehkan mempunyai saldo yang minus
- (3) Proses pembayaran angsuran atau pelunasan selama 12 bulan namun dapat diperpanjang dikemudian hari
- (4) Pengajuan pinjaman bisa individu atau perorangan ataupun perusahaan dan kelompok
- (5) Pinjaman diberikan dalam bentuk mata uang rupiah dengan maksimal pinjaman sebesar Rp 50 miliar dari total pinjaman.

b) Kegunaan

Dalam pinjaman berjangka memberikan kebebasan kepada peminjam untuk mengelola modal kerjanya dengan bersifat fluktuatif

c) Kerugian

- (1) Dapat terjadi akan adanya penolakan dari cek atau giro yang diajukan oleh peminjam jika jumlah atau nominal saldo yang ada kurang dari yang persyaratan dan ketentuan dalam pengajuan
- (2) Adanya resiko akan dikenakan biaya berupa biaya *penalty* jika terjadi penutupan terhadap usaha atau fasilitas sebelum nyampak pada jatuh temponya

- (3) Akan ada kerugian berupa kerugian akan resiko pasar tentang penerapan suku bunga yang bersifat *floating* atau mengambang.

B. Penyajian Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data primer yang diperoleh berdasarkan penyebaran kuesioner (angket) yang dilakukan terhadap karyawan Bank BTPN kantor cabang Jember pada tahun 2023. Berdasarkan hasil penelitian, hasil penelitian dalam penelitian ini menyajikan dan menganalisis data dalam format penyajian data sesuai dengan hasil pengukuran dan responden yang terima. Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, usia, jabatan, dan jenis kelamin.

1. Penyebaran Kuesioner

Tabel 4.3
Data sampel yang diperoleh (sebaran kuesioner)

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Kuesioner yang disebar	52	100%
2.	Kuesioner yang dipakai (di isi)	52	100%
3.	Kuesioner yang kembali	52	100%
4.	Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
5.	Kuesioner yang tidak dipakai (tidak di isi)	0	0%

Sumber : hasil pengolahan data primer 2023

Data di atas pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari penyebaran kuesioner sebanyak 52 kuesioner yang kembali masih 100%. Berarti secara keseluruhan setiap penyebaran yang dilakukan dijawab semua oleh karyawan Bank BTPN kantor cabang Jember. Sehingga data yang dapat diolah pun sebanyak 100 kuesioner.

2. Distribusi Penyebaran Kuesioner

Tabel 4.4
Distribusi Penyebaran Kuesioner

No.	Cabang/Daerah	Jumlah Responden	Persentase
1.	BTPN KC Jember	52	100%

Sumber : hasil pengolahan data primer 2023

Data di atas pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa proporsi penyebaran kuesioner dari 52 responden yang mengisi berada di wilayah Jember dan dapat diketahui memang dari jumlah keseluruhan karyawan di kantor cabang area Jember memiliki jumlah karyawan sebanyak 52.

3. Karakteristik Sebaran Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember adapun jumlah populasi dalam penelitian ini secara menyeluruh berjumlah 52 karyawan sedangkan banyaknya sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan sebanyak 52 responden. Di dapatkan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, jabatan/posisi, lama bekerja dan usia.

Tabel 4.5
Tabel Distribusi Karakteristik Responden Statistics

	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
N Valid	52	52	52	52
Missing	0	0	0	0

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Karakteristik responden merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari penelitian ini. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat distribusi kuesioner berdasarkan karakteristik responden, kuesioner yang tersebar

sebanyak 52 berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja terdistribusi dengan valid artinya tidak ada kuesioner yang kembali dan responden mengisi dengan sempurna. Selanjutnya data dari hasil penelitian yang telah dilakukan dari setiap masing-masing karakteristik karyawan dan responden ini dijelaskan sebagai berikut ini:

a. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket untuk mendapatkan hasil data untuk di olah kepada 52 responden, dapat disimpulkan bahwa tabel di bawah ini memberikan gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden:

Tabel 4.6
Tabel Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	69.2	69.2	69.2
	Perempuan	16	30.8	30.8	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.6 tentang distribusi responden menurut jenis kelamin, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dapat terlihat dari jumlah responden laki-laki yaitu berjumlah sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 69,2%. Adapun untuk responden perempuan tersendiri hanya berjumlah 16 karyawan dari mereka dengan 30.8 %.

b. Distribusi Berdasarkan Usia Responden

Distibusi data responden berdasarkan usia dapat ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Tabel Distibusi Berdasarkan Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29-34 Tahun	10	19.2	19.2	19.2
	35-40 Tahun	24	46.2	46.2	65.4
	41-46 Tahun	10	19.2	19.2	84.6
	47-52 Tahun	4	7.7	7.7	92.3
	> 53 Tahun	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 di sajian bahwa diketahui dari seluruh total ada 52 karyawan memiliki usia yang berbeda-beda. Karyawan yang berusia 29-34 tahun sebanyak 10 responden dengan persentase 19.2%. Lalu karyawan yang berusia 35-40 tahun sebanyak 24 responden dengan persentase 46.2%. Karyawan yang berusia 41-46 tahun sebanyak 10 responden dengan persentase 19.2%. kemudian karyawan dengan usia 47-52 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 7.7%. Terakhir responden dengan usia >53 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 7.7%. Sehingga dapat disimpulkan karyawan yang bekerja di Bank BTPN KC Jember mayoritas berada di umur berumur 35-43 tahun dengan total responden sebanyak 24 hal ini sangat mendominasi dalam pengisian kuisioner

c. Distribusi Berdasarkan Pendidikan Responden

Adapun distribusi data terkait responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dicermati pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Tabel Distribusi Berdasarkan Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	1	1.9	1.9	1.9
SMK	5	9.6	9.6	11.5
SMA	10	19.2	19.2	30.8
D3	4	7.7	7.7	38.5
S1	30	57.7	57.7	96.2
S2	2	3.8	3.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Dari tabel 4.8 di atas, kita dapat melihat bahwa dari jumlah keseluruhan total responden yang berjumlah 52 karyawan. Dengan jumlah pendidikan SMP sebanyak 1 karyawan dengan persentase 1.9%. Responden dengan pendidikan terakhir SMK sebanyak 5 karyawan atau 9.6%. Dengan pendidikan terakhir SMA terdapat 10 responden atau 19.2% dengan pendidikan terakhir D3 terdapat 4 responden dengan persentase 7.7%. Lalu dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 30 karyawan atau responden dengan persentase 57.7%. Sedangkan dengan jenjang pendidikan terakhir S2 hanya terdapat 2 responden atau 3.8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Bank BTPN KC Jember adalah lulusan Sarjana (S1) dengan persentase 57.7% responden.

d. Distribusi Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Distribusi tentang analisis responden berdasarkan lamanya mereka bekerja, analisis ini dilakukan untuk dapat mengetahui secara pasti tentang lamanya pendidikan karyawan yang bekerja yang terdapat pada Bank BTPN Kantor Cabang Jember. Distribusi responden tersebut dapat dicermati pada tabel berikut berdasarkan lamanya responden bekerja:

Tabel 4.9
Tabel Distribusi Berdasarkan Lama Bekerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	6	11.5	11.5	11.5
	4-6 Tahun	5	9.6	9.6	21.2
	7-9 Tahun	8	15.4	15.4	36.5
	10-12 Tahun	9	17.3	17.3	53.8
	13-15 Tahun	15	28.8	28.8	82.7
	16-18 Tahun	5	9.6	9.6	92.3
	> 18 Tahun	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 di atas terlihat bahwa terdapat 52 responden dengan ukuran yang berbeda-beda, diantara yang bekerja 1-3 tahun terdapat 6 responden atau persentase sebesar 11,5%. Dari banyaknya responden yang bekerja pada periode 4-6 tahun, terdapat 3 karyawan dengan persentase 9,6%. Dari responden yang bekerja 7-9 tahun terdapat 8 responden atau 15,4%. Dari responden yang bekerja 10-12 tahun terdapat 9 responden atau 17,3%. Karyawan atau responden yang bekerja dengan lama bekerja 13-15 tahun sebanyak 15 responden dengan persentase 28.8%. Responden yang bekerja dengan

lama bekerja 16-18 tahun sebanyak 5 responden atau presentase 9.6%. Responden yang bekerja dengan lama bekerja >20 tahun sebanyak 4 responden atau presentase 7.7%. Dari tabel tersebut jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata yang menjadi responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini adalah 13-15 tahun dengan persentase 28.8% responden atau karyawan.

e. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi

Adapun distribusi responden berdasarkan jabatan/posisi bekerja di Bank BTPN KC Jember dapat diperlihatkan pada tabel distribusi berikut ini:

Tabel 4.10
Tabel Distribusi Berdasarkan Jabatan/Posisi Responden

No.	Jabatan/Posisi	Banyaknya Respondent
1	Back office (BO)	4
2	Customer service (CS)	3
3	Teller	3
4	Branch authorizer (BA)	1
5	Branch operation manager (BOM)	1
6	Sales manager (SM)	2
7	Area operation manager (AOM)	1
8	Relation manager micro bussiner (RM MUR)	4
9	Team leader micro bussiner (TL MUR)	1
10	Area bussiner manager (ABL)	1
11	Admin pembayaran (AP)	3
12	Mobile service officer (MSO)	3
13	Information and technology (IT)	1
14	Security	8
15	Office boy (OB)	3
16	Driver	4
17	Sales	6
18	Collection	3
Total		52

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat kita cermati tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat karyawan sebanyak 52 dengan posisi yang berbeda-beda. Responden yang berada diposisi atau jabatan BO terdapat 4 karyawan. Responden yang bekerja dengan jabatan CS sebanyak 3 karyawan. Responden yang bekerja dengan jabatan teller sebanyak 3. Responden yang bekerja dengan jabatan BA sebanyak 1 responden. Responden yang bekerja dengan jabatan/posisi BOM sebanyak 1 responden. Responden yang bekerja dengan. Responden yang bekerja dengan jabatan SM sebanyak 2 karyawan. Responden yang bekerja dengan posisi AOM sebanyak 1 karyawan. Responden yang bekerja dengan posisi RM MUR sebanyak 4. Responden yang bekerja dengan jabatan TL MUR sebanyak 1 responden. Responden yang bekerja dengan jabatan ABL sebanyak 1 responden. Responden yang bekerja dengan jabatan AP sebanyak 3 responden. Karyawan yang bekerja dengan jabatan MSO sebanyak 3 karyawan. Responden yang bekerja dengan jabatan IT sebanyak 1. Responden yang bekerja dengan jabatan *security* sebanyak 8 responden. Responden yang bekerja dengan posisi OB sebanyak 3 responden. Lalu responden yang bekerja dengan jabatan driver sebanyak 4 responden. Karyawan yang bekerja dengan jabatansales sebanyak 6 karyawan. Adapun karyawan yang bekerja dengan jabatan *collection* sebanyak 3 karyawan. Dari tabel tersebut jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata yang menjadi

responden berdasarkan jabatan/posisi dalam penelitian ini adalah *security* dengan 8 responden atau karyawan.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan perbandingan hasil dari keseluruhan rasio yang diteliti kemudian dapat diambil kesimpulan dari analisis data tersebut. Untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, oleh sebab itu data-data tersebut wajib dikelola terlebih dahulu sebelum dianalisis untuk selanjutnya sehingga dapat menjadi landasan dasar dalam pengambilan keputusan.

1. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik dilakukan guna memberikan pandangan berdasarkan dari nilai maksimal, minimal, mean serta standar deviasi pada setiap variabel. Mengenai hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Tabel 4.11
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Locus Of Control	52	50	68	60.87	3.442
Self Esteem	52	29	36	32.17	1.324
Work Engagement	52	21	29	24.75	1.643
Kinerja Karyawan	52	49	63	54.96	3.486
Valid N (listwise)	52				

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Dari hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.11 dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Variabel *locus of control* menunjukkan nilai minimal pada angka 50, nilai maksimal dengan angka 68, nilai mean sendiri sebesar 60,87 dan terakhir nilai standar deviasi sebesar 3,442.
- b. Variabel *self esteem* memiliki nilai minimal 29, dengan nilai maksimalnya di angka 36, adapun untuk nilai mean 32,17 dan nilai standar deviasi sebesar 1,324.
- c. Adapun untuk variabel *work engagement* mempunyai nilai minimalnya sebesar 21, dan untuk nilai maksimalnya 29, dengan nilai meannya 24,75 dan untuk nilai standar deviasi sebesar 1,643.
- d. Sedangkan variabel terikat sendiri yaitu variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimal sebesar 49, dengan nilai maksimalnya menunjukkan nilai 63, untuk nilai mean tersendiri sebesar 54,96 serta nilai standar deviasi sebesar 3,486.

2. Uji Instrumen Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran bagaimana menunjukkan tingkatan nilai keabsahan atau biasa disebut kevalidan suatu instrumen yang diuji. Uji validitas dilakukan untuk dapat menguji apakah data angket yang disebar serta digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid atau kebalikannya yaitu tidak valid. Dalam penelitian uji kevalidan menggunakan aplikasi SPSS dengan *version 23.0 for window*. Adapun standar untuk penilaian uji validitas dapat dilihat

sebagai berikut ini:¹³⁴

- 1) Jika $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa kusioner atau angket yang disebar dinyatakan valid
- 2) Jika $T\text{-hitung} < T\text{-tabel}$, maka bisa dinyatakan bahwa kuesioner atau angket yang tersebar dinyatakan tidak valid

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel *Locus Of Control*

No.	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Hasil
1.	LC1	0,319	0.2732	VALID
2.	LC2	0,387	0.2732	VALID
3.	LC3	0,388	0.2732	VALID
4.	LC4	0,344	0.2732	VALID
5.	LC5	0,302	0.2732	VALID
6.	LC6	0,315	0.2732	VALID
7.	LC7	0,315	0.2732	VALID
8.	LC8	0,315	0.2732	VALID
9.	LC9	0,409	0.2732	VALID
10.	LC10	0,428	0.2732	VALID
11.	LC11	0,519	0.2732	VALID
12.	LC12	0,502	0.2732	VALID
13.	LC13	0,485	0.2732	VALID
14.	LC14	0,388	0.2732	VALID
15.	LC15	0,313	0.2732	VALID
16.	LC16	0,342	0.2732	VALID
17.	LC17	0,480	0.2732	VALID
18.	LC18	0,670	0.2732	VALID
19.	LC19	0,630	0.2732	VALID
20.	LC20	0,410	0.2732	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.12 yang menunjukkan nilai bahwa seluruh item yang diajukan memiliki nilai ($r\text{-hitung}$) $>$ $r\text{-tabel}$ yaitu dengan taraf signifikan di mana nilainya $\alpha = 0,05$ dan di dapat nilai $r\text{-tabelnya}$ 0.273. Membuktikan bahwa seluruh item pertanyaan *locus of*

¹³⁴ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 48.

control dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan bisa digunakan sebagai variabel yang dapat diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel *Self Esteem*

No.	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Hasil
1.	SE1	0,467	0.2732	VALID
2.	SE2	0,467	0.2732	VALID
3.	SE3	0,415	0.2732	VALID
4.	SE4	0,482	0.2732	VALID
5.	SE5	0,389	0.2732	VALID
6.	SE6	0,402	0.2732	VALID
7.	SE7	0,509	0.2732	VALID
8.	SE8	0,522	0.2732	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Pada tabel 4.13 memperlihatkan dengan bahwa seluruh pertanyaan yang diajukan memperoleh nilai r-hitung > r-tabel dengan taraf signifikannya sebesar ($\alpha = 0,05$) dan $n = 52$. Oleh karena itu di dapat nilai r-tabelnya sebesar 0.273. Ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan *self esteem* dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai bagian dalam penelitian serta pertanyaan yang diberikan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti.

Tabel 4.14
Uji Validitas Variabel *Work Engagement*

No.	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Hasil
1.	WE1	0,619	0.2732	VALID
2.	WE2	0,663	0.2732	VALID
3.	WE3	0,707	0.2732	VALID
4.	WE4	0,738	0.2732	VALID
5.	WE5	0,524	0.2732	VALID
6.	WE6	0,515	0.2732	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan yang diajukan mempunyai nilai R-hitung > R-tabel dengan nilai r-tabelnya pada penelitian ini sebesar 0.273. Dengan signifikasinya sebesar 0,05 ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan *work engagement* yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat dalam penelitian dan pernyataan yang diajukan juga dapat digunakan sebagai pengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Hasil
1.	KK1	0,539	0.2732	VALID
2.	KK2	0,474	0.2732	VALID
3.	KK3	0,640	0.2732	VALID
4.	KK4	0,764	0.2732	VALID
5.	KK5	0,784	0.2732	VALID
6.	KK6	0,723	0.2732	VALID
7.	KK7	0,539	0.2732	VALID
8.	KK8	0,338	0.2732	VALID
9.	KK9	0,369	0.2732	VALID
10.	KK10	0,376	0.2732	VALID
11.	KK11	0,538	0.2732	VALID
12.	KK12	0,401	0.2732	VALID
13.	KK13	0,540	0.2732	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan yang diajukan mempunyai nilai R-hitung > R-tabel dengan taraf signifikasinya sebesar 0,05 dan juga dengan nilai $n = 52$. Maka nilai r-tabelnya pada penelitian ini sebesar 0.273. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan terkait kinerja karyawan yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan valid

dan dapat digunakan sebagai alat dalam penelitian dan pernyataan yang diajukan juga dapat digunakan sebagai pengukur variabel yang diteliti.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan akurasi serta kepastian dari pengukurannya. Adapun pengujian reliabilitas di dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *cronbach alpha* yang terdapat pada *IMB SPSS* versi 23.0 for window. Untuk kriteria penilaian dipetakan ke dalam lima bagian yaitu, apabila nilai lebih dari 0,200 maka dinyatakan tidak reliabel, sedangkan untuk nilai 0,210-0,400 dikatakan kurang reliabel, dan untuk nilai 0,400-0,600 dinyatakan cukup reliabel, sedangkan untuk nilai 0,600-0,800 dikatakan reliabel, dan untuk nilai lebih dari 0,810 sangat reliabel.¹³⁵

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Constanta</i>	Keterangan
<i>Locus Of Control</i> (X1)	0,732	0,610	Reliabel
<i>Self Esteem</i> (X2)	0,696	0,610	Reliabel
<i>Work Engagement</i> (X3)	0,750	0,610	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,751	0,610	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

¹³⁵ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, 168.

Data pada tabel 4.16 empat variabel di atas, setiap variabel memperoleh nilai R-hitung untuk variabel *locus of control* mendapatkan nilai 0,732, adapun untuk variabel *self esteem* memperoleh sebesar 0,696 dan untuk variabel *work engagement* mendapatkan nilai sebesar 0,750 serta variabel kinerja karyawan memperoleh sebesar 0,751. Hal ini bisa dikatakan bahwa instrumen dalam pertanyaan pada kuesioner penelitian dianggap reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah penyebaran dari data penelitian dari masing-masing variabel memiliki dan menyatakan terdistribusi dengan normal atau justru sebaliknya yaitu tidak normal. Adapun pengujian dalam uji normalitas ini menggunakan alat bantu berupa aplikasi *IBM SPSS* versi 23 pendekatan uji normalitas mempunyai kriteria penilaian sebagai berikut: jika nilai hasil T-hitung $> 0,05$ maka instrumen dinyatakan tersebar dengan normal, begitupun sebaliknya jika T-hitung $< 0,05$ maka instrumen tersebar dengan tidak normal.¹³⁶

Tabel 4.17
Hasil Uji Normalitas Variabel *Locus Of Control* (X1)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

¹³⁶ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, 160.

	Std. Deviation	3.34944365
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.066
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Hasil uji normalitas pada tabel 4.17 di atas menggunakan uji satu sampel *Kolmogorof-Smirnov* yang menunjukkan skor Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ hal ini menunjukkan atau yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan.

Tabel 4.18
Hasil Uji Normalitas Variabel *Self Esteem* (X2)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.32256641
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.070
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 4.18 di atas, uji satu sampel *Kolmogorof-Smirnov* menghasilkan nilai statistik sebesar 0,086 dengan signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari nilai signifikansi. 0,05 hal ini berarti bahwa $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item yang ada dalam data berdistribusi dengan normal atau bisa dilanjutkan.

Tabel 4.19
Hasil Uji Normalitas Variabel *Work Engagement* (X3)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82288971
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.102
	Positive	.093
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Hasil dari uji normalitas pada tabel 4.19 di atas menggunakan uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test* yang menunjukkan nilai Signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ hal ini yang berarti bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal atau bisa dikatakan dapat dilanjutkan.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Dalam uji heteroskedastisitas ini dibagi menjadi dua bagian yakni uji heteroskedastisitas *gletser* serta uji heteroskedastisitas *scatterplot*. Uji dengan metode *gletser* melihat bagaimana signifikan yang terdapat pada tabel. Apabila nilai lebih besar dari 0,05 atau $T\text{-tabel} > 0,05$ maka variabel bebas tersebut tidak terjadi permasalahan pada heteroskedastisitas *gletser*. Adapun berikutnya dapat dilihat dari

gambar *scatterplot* pada model regresi, dengan dasar analisis dalam metode heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Apabila membentuk pola tertentu, seperti ada titik yang melambangkan suatu pola yang teratur yang awalnya melebar kemudian lama-lama menyempit membentuk pola teratur, hal ini menunjukkan ada gejala heteroskedastisitas pada penelitian.
- 2) Apabila tidak membentuk pola khusus, dengan gejala adanya titik-titik menyebar bawah serta di atas angka 0 terhadap sumbu Y, maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian dan dapat dilanjutkan.

Tabel 4.20
Hasil Uji Heteroskedastisitas Gletser

Coefficients^a

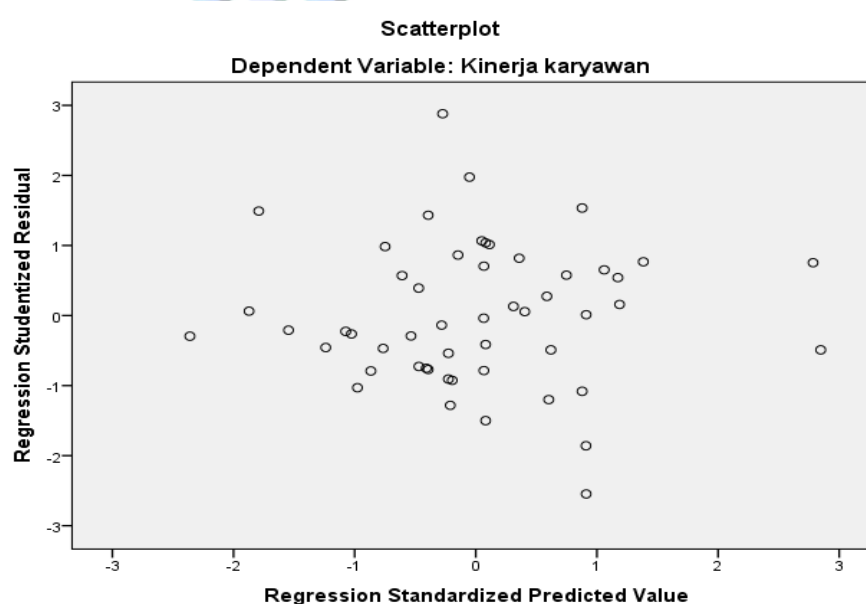
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.793	7.503		-.506	.615
Locus of control	.003	.066	.007	.052	.959
Self esteem	.145	.179	.117	.810	.422
Work engagement	.043	.144	.043	.296	.769

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Dari tabel 4.20 diketahui bahwa nilai signifikansi seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05. Variabel *locus of control* dengan nilai $0,959 > 0,05$, dan variabel *self esteem* $0,422 > 0,05$, serta

variabel *work engagement* sebesar $0,769 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai tersebut sangat signifikan dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada *gletser*, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dan dapat dilanjutkan.

Tabel 4.21
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



SuSumber: Hasil olah data primer SPSS 23.00, 2023

Melihat gambar 4.21 hasil uji heteroskedastisitas *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang berdistribusi di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dapat disimpulkan bahwa residual memiliki varians yang sama (konstan) dalam artian tidak berbeda, atau dengan kata lain tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Dari hasil uji coba *gletser* dan *scatterplot* dengan menunjukkan hasil ada atau tidaknya terjadi heteroskedastitas pada setiap instrumen maka dapat ditarik kesimpulan bahwa uji asumsi klasik terpenuhi dan dapat dilanjut.

c. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel bebas di dalam model regresi atau tidak ada. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas. Mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat sebagai berikut :

1) Jikan nilai toleransi yang ada yaitu lebih besar dari $> 0,10$ maka dapat diartikan atau dipastikan akan terjadi multikolinieritas terhadap intrumen penelitian

2) Dengan melihat nilai *Variance inflation factor* (VIF), yakni apabila terdapat nilai VIF lebih keci dari pada $< 10,00$ maka hal itu dapat diartikan akan terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.22
Hasil Uji Multikolinieritas Semua Variabel
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Locus of contol	1.000	1.000
Self esteem	.983	1.017
Work engagement	.984	1.017

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas

menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel independen mendapatkan nilai kurang dari 10. Untuk *locus of control* sebesar $1,000 < 10$, adapun untuk *self esteem* memperoleh nilai toleransi sebesar $0,983 < 10$ dan yang terakhir *work engagement* dengan nilai toleransi $0,984 < 10$. Hal ini diartikan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas yang berarti dan tidak terjadi multikolinearitas terhadap penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan menggunakan uji-T, yang dilakukan dengan membandingkan nilai T-hitung dengan T-tabel dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Apabila T-hitung $>$ T-tabel atau T statistik lebih kecil dari pada nilai 0,05 maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian *locus of control* (X1), *self esteem* (X2), dan *work engagement* (X3) terdapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji T ditunjukkan atau dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.23
Hasil Uji T Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	30.135	4.659		6.468	.000
Locus of control	.237	.065	.396	3.652	.001
Self esteem	-.181	.085	-.213	-2.146	.037
Work engagement	.775	.183	.456	4.229	.000

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Pada tabel 4.23 uji T di atas, dapat dilihat apakah ada atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial (mandiri) terhadap variabel terikat hal ini akan dijabarkan pada bagian berikut ini:

1) Uji Parsial Variabel *Locus Of Control* (X1)

Dari hasil uji-T hitung koefisien *locus of control* adalah sebesar 3,652. Dengan nilai signifikannya sebesar nilai $\alpha = 0,05$ dan $df (n-k-1) = 48$ maka di dapat T tabel adalah 2,010. *Locus of control* memiliki nilai signifikasi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat artikan variabel ini signifikan. Sehingga dapat disimpulkan terkait variabel *locus of control* berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel (terikat) kinerja karyawan secara parsial.

Variabel *locus of control* dalam hal ini mampu memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya *locus of control* yang semakin baik akan membuat karyawan semangat bekerja tanpa ada rasa tekanan dalam bekerja dan mampu memberikan dedikasi tinggi dalam mencapai target perusahaan hal ini menyebabkan karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember

memiliki kinerja yang baik.

Artinya hal ini memperkuat bahwa faktor individu seperti motivasi, kemampuan pengetahuan dan keterampilan, pengalaman, dan sikap dari individu akan berhubungan dan mempengaruhi kinerja individu tersebut. Kinerja karyawan baik apabila memiliki *locus of control* yang baik pula begitu sebaliknya akan berdampak tidak baik jika *locus of control* kurang maksimal.

2) Uji Parsial Variabel *Self Esteem* (X2)

Dari hasil uji T hitung koefisien *self esteem* adalah -2,146 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Di dapat T-tabel adalah 2,010. *Self esteem* memiliki nilai Sig. 0,037 < 0.05 artinya signifikan. Maka secara kesimpulan bahwa variabel *self esteem* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel tarikat kinerja karyawan secara parsial.

Jadi *self esteem* mampu memberikan atau mempengaruhi terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember. Individu yang percaya akan kemampuannya terhadap dirinya sendiri, bangga terhadap dirinya sendiri selalu merasa dihargai oleh lingkungan sekitarnya ini akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Sehingga memiliki peluang memberikan kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang baik pula terhadap perusahaan.

Self esteem bisa dibilang sebagai faktor pembentukan karakter individu yang dapat membedakan setiap individu dengan

individu lain atau kelompok, sehingga mampu membawa perubahan terhadap perilaku dan kepercayaan akan kemampuan dirinya sehingga lebih percaya diri dalam menyelesaikan target target pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan berpotensi untuk selalu meningkatkan kapabilitasnya sehingga akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan tentunya menjadikan perusahaan lebih unggul.

3) Uji Parsial Variabel *Work Engagement* (X3)

Dari hasil T hitung koefisien *work engagement* adalah 4,229 dengan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df (n-k-1) = 48$ diperoleh nilai T tabel adalah 2,010. *Work engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$ artinya signifikan, maka dapat kesimpulan kalau variabel *work engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara parsial.

Dari data yang disajikan atau yang ada dapat dicermati bahwa *work engagement* memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember itu sendiri dengan karyawan yang memiliki antusias yang tinggi dan semangat yang tinggi ini akan menunjang keberhasilan sebuah perusahaan itu sendiri makanya perlu adanya *reward* terhadap karyawan yang dapat melampui atau mencapai target dari pekerjaannya.

b. Hasil Uji F (Simultan)

Uji hipotesis F dilakukan dengan kriteria nilai apabila F-hitung $>$ F-tabel atau nilai F *statistic* lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan jika H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, dengan demikian dapat dipastikan ada pengaruh antara variabel bebas (independen) terhadap variabel dependen (terikat) dengan tingkat signifikansi 0,05 adapun untuk hasil uji F itu sendiri yakni sebagai berikut:

Tabel 4.24
Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	328.489	3	109.496	18.034	.000 ^b
Residual	291.434	48	6.072		
Total	619.923	51			

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Pada uji F tabel 4.24 di dapat nilai F-hitung sebesar 18,034 dengan probabilitas hasil pengujian uji F nilai signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil dari pada angka 0,05 sebagai ketentuan. Dapat diartikan bahwa model regresi dapat dilanjutkan untuk menguji variabel kinerja karyawan dan dengan kata lain variabel *locus of control*, *self esteem* dan *work engagement* berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terdapat variabel terikat kinerja karyawan dengan signifikan. Apabila dilihat dari F hitung dan F tabel diketahui F hitung $>$ F tabel dengan probabilitas $18,034 > 2,80$. Secara kesimpulan bahwa *locus of control*, *self esteem* dan variabel *work engagement* berpengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap variabel terikat

kinerja karyawan.

Sebagaimana dilihat data bahwa variabel-variabel dalam penelitian secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, tidak ada variabel yang tidak saling berkaitan antara satu sama yang lain sebagaimana dijelaskan di awal jika kinerja karyawan yang baik jika ia memiliki *locus of control*, *self esteem* dan *work engagement* yang baik pula. Karyawan yang bekerja keras dan memiliki antusias juga harus mampu mengendalikan dirinya agar tidak keluar dari tupoksinya.

Dengan demikian menjelaskan bahwa variabel *work engagement*, *self esteem* serta *locus of control* memberikan pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember.

c. Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel *locus of control*, *self esteem* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan atau masing-masing variabel independen secara keseluruhan seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat atau ditentukan dengan melihat nilai-nilai *R-square* yang tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.501	2.46405

SuSumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Pada tabel 4.25 pengujian koefisien determinasi yang dilakukan berdasarkan data penelitian diketahui hasil perolehan datanya menjelaskan bahwa hasil uji determinasi atau model *summary* nya dapat dilihat dari seberapa besar nilai *R Square* yang di dapat dalam uji ini di dapat nilai sebesar 0,530. Artinya bahwa ketiga variabel independen yaitu *locus of control*, *self esteem*, dan *work engagement* menentukan variasi penjelasan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,0%.

Artinya 53,0% bahwa hal yang berkaitan dengan pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel *locus of control*, *self esteem* dan *work engagement*. Ini menjelaskan bahwa variabel penelitian ini cukup tinggi nilainya untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak ada kinerja karyawan yang baik tanpa adanya semangat dan dedikasi yang tinggi terhadap tempat mereka bekerja. Individu yang baik jika ia mampu mengontrol dengan baik yang terjadi pada dirinya dalam dunia kerja sehingga akan berdampak semuanya

pada kinerja mereka nantinya.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda diajukan atau digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan atau bersamaan terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis linier berganda dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.26
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.135	4.659		6.468	.000
Locus of control	.237	.065	.396	3.652	.001
Self esteem	-.181	.085	-.213	-2.146	.037
Work engagement	.775	.183	.456	4.229	.000

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2023

Pada tabel 4.26 di atas dapat kita lihat dari tabel yang ada dengan nilainya maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan dengan berikut ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 30.135 + 0,237X_1 - 0,181X_2 + 0,775X_3$$

- 1) $a = 30,145$ merupakan nilai konstanta yang artinya nilai a sebagai nilai konstanta memiliki nilai positif dengan besaran nilainya 30,145.

Tanda positif berarti menunjukkan pengaruh satu arah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat semua variabel bebas meliputi *locus of control* (X1), *self esteem* (X2) serta *work engagement* (X3) sebesar 0 persen dan tidak berubah maka nilai variabel kinerja tetap sebesar 30,145 atau konstan. Jadi dapat disimpulkan nilai variabel independen akan mempengaruhi nilai variabel dependent.

- 2) Nilai b1 adalah 0,237 ini merupakan nilai dari koefisien regresi untuk variabel X1 (*locus of control*) yakni 0, 237.

Nilai tersebut menunjukkan terhadap pengaruh positif yang sejalan antara variabel *locus of control* dengan variabel kinerja karyawan atau variabel terikatnya. Hal ini artinya apabila variabel *locus of control* mengalami naiknya nilai meskipun hanya sebesar

1 persen maka demikian juga variabel terikat atau kinerja karyawan akan mengalami kenaikan nilai sebesar 0, 237. Tapi dengan bahwa nilai variabel lain tetap konstan.

Artinya di sini dapat di lihat bahwa variabel *locus of control* dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin besar *locus of control* pegawai maka kinerja pegawai Kantor Cabang Bank BTPN Jember semakin baik begitu pula sebaliknya akan menurun kinerjanya.

- 3) Nilai b_2 sebesar $-0,181$ ini artinya nilai koefisien pada variabel X_2 adalah sebesar $-0,181$.

Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang sejalan antara variabel *self esteem* (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Artinya, jika variabel *self esteem* mengalami peningkatan meskipun hanya sebesar 1 persen maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar $-0,181$. Tetapi dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap konstan atau tetap tidak berubah .

Artinya variabel X_2 berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Di mana apabila *self esteem* yang dimiliki karyawan semakin meningkat, maka kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember juga mengalami peningkatan.

- 4) Nilai b_3 adalah $0,775$ ini merupakan nilai koefisien dari variabel X_3 yakni sebesar $0,775$

Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif atau satu arah antara variabel *work engagement* (X_3) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Artinya, jika variabel *work engagement* mengalami meningkat meskipun hanya sebesar satu persen, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar $0,775$ juga. Tetapi masih sama dengan asumsi bahwa variabel lain tetap tidak mengalami perubahan nilai.

Pada variabel *work engagement* dapat dilihat bahwa X_3 berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Di mana apabila

work engagement yang ada pada karyawan semakin besar, maka akan ada peningkatan pada kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember.

D. Pembahasan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini sebelumnya, menyatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri atas *locus of control* (X1), *self esteem* (X2), *work engagement* (X3) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Hasil pengukuran secara statistik berdasarkan uraian di atas, interpretasi dari variabel independen dengan variabel dependen. Sebagaimana bentuk pembahasan hasil dalam penelitian ini sebagai jawaban atas rumusan masalah maka dijelaskan dengan setiap masing-masing dari variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Kantor Cabang Jember

Locus of control beranggapan bahwa dapat menentukan sejauh mana individu percaya bahwa perilaku mereka mempengaruhi oleh apa yang terjadi pada diri mereka. Hasil ini memberikan bukti secara empiris bahwa tingkat kontrol yang lebih besar, dengan baik, dan kongkrit dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pusat kendali berdasarkan tabel 4.21 berpengaruh signifikan dan memperoleh nilai Sig. 0,001. Artinya H_a diterima dan menolak H_0 dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa variabel pusat kendali mampu mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Kantor Cabang Jember secara parsial atau mandiri. Pada penelitian sebelumnya terdapat hasil yang relevan dengan penelitian ini pengaruh *locus of control* pada karyawan yang diteliti oleh Ary dan Sriathi menunjukkan hasil dengan Sig. uji T $0,000 < 0,05$. Berarti pada variabel ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, indikasi bahwa apabila variabel pusat kendali meningkat maka kinerja karyawan akan menunjukkan peningkatan pula. Rahayuningsih dalam Ary dan Sriathi berpendapat bahwa apabila kinerja karyawan yang tingkatan pusat kendali lebih baik maka semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut atau yang dihasilkan optimal.¹³⁷

Hasil penelitian lainnya yang sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wuryaningsih dan Rini Kuswati menyatakan bahwa pusat kendali memiliki pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan. Hal ini memberikan penjelasan bahwa *locus of control* mampu menstimulus kinerja karyawan didasari dari kondisi tertentu seperti faktor internal dan eksternal pada individu karyawan. Pendapat yang dikemukakan oleh Kustini dan Suharyadi¹³⁸ bahwa pusat kendali seharusnya menjadi salah

¹³⁷ Restu Ary, Ayu Sriathi, "Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)," *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 1 (2019): 6990 - 7013.

¹³⁸ Kustini, Suharyadi, "Analisis Pengaruh *Locus Of Control*, Orientasi Tujuan Pembelajaran Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Self Efficacy* Dan Transfer Pelatihan," *Jurnal Ventura* 7, no. 1 (April 2004): 39-52.

satu dari aspek kepribadian yang seharusnya dimiliki setiap individu. Gambaran bentuk pengendalian karyawan yang baik dalam menyikapi permasalahan bekerjanya, dapat diukur dengan cara melihat kondisi pusat kendali di mana mampu menunjukkan kecenderungan lebih kepada arah persepsi yang lebih umum dari peristiwa yang menyertai pelaku tersebut.¹³⁹

Menurut Crider terdapat perbedaan karakteristik antara *locus* eksternal dengan *locus* internal.¹⁴⁰ Karyawan mempunyai karakter *locus* internal lebih suka bekerja dengan keras, semangat berusaha mencari pemecahan permasalahan, memiliki inisiatif yang tinggi. Sehingga segala peristiwa yang terjadi dalam hidupnya agar mengupayakan kinerja yang lebih optimal. Tetapi karyawan yang mempunyai karakter pusat kendali eksternal justru sebaliknya mereka cenderung lebih pasrah serta kurang mempunyai inisiatif, mudah capek dan kurang dalam berusaha dan mudah dipengaruhi serta tergantung pada petunjuk orang luar.¹⁴¹

Locus of control adalah variabel yang sering dikaitkan dengan harga diri, kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Pusat kontrol memainkan peran penting dalam memantau kinerja. Posisi manajerial dapat diukur dari kemampuan untuk mengendalikan peristiwa-peristiwa yang menimpanya. Ketika pusat kendali dapat dikendalikan

¹³⁹ Wuryaningsih dan Rini Kuswati, "Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Pada Kinerja Karyawan," *Jurnal Bisnis Islam* (Maret 2013): 276.

¹⁴⁰ Henis, Musadieg, Afrianty, "Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 35 no. 1 (Juni, 2016):70.

¹⁴¹ Henis, Al Musadieg, Afrianty, 70.

dengan baik maka kinerja individu dapat menjadi lebih baik.¹⁴² Hal ini akan meningkatkan fakta bahwa keberadaan variabel kontrol jika dikendalikan dengan baik oleh individu akan mampu meningkatkan kinerja individu yang sebelumnya kurang baik. Hal ini didukung dengan pengukuran kinerja individu yang lebih baik, yang juga berdampak pada pengukuran kinerja serta prestasi kerja dari karyawan. Secara keseluruhan pusat kendali memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisa regresi, bahwa *locus of control* memiliki nilai hubungan sebesar 0,237. Dan juga berdasarkan hasil uji T (secara parsial) mendapatkan Sig. 0,001 < 0.05 artinya signifikan. Maka secara kesimpulan bahwa hubungan antara variabel *locus of control* dengan variabel kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan.

2. Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Kantor Cabang Jember

Penelitian dalam hal ini telah menunjukkan bahwasannya variabel *self esteem* memiliki berpengaruh signifikan dan memperoleh nilai Sig. 0,037. Artinya berarti menerima H_a dan H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self esteem* mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pada karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember. Peneliti terdahulu cukup relevan ditemukan oleh Dwi Utami Hasan, Khaerana meneliti tentang “Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana

¹⁴² Wuryaningsih dan Rini Kuswati, “Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Pada Kinerja Karyawan,” *Jurnal Bisnis Islam* (Maret 2013): 276.

Daerah (BPBD) Kota Palopo”. Harga diri mampu mempengaruhi dengan positif serta signifikan terhadap kinerjanya karyawan. Dengan nilai signifikannya $0,003 < 0,05$, jadi dapat dimaknai ternyata variabel *self esteem* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh Albert Budiyanto, meneliti tentang judul “Pengaruh *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja, *Self Esteem* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Neotekno Nusantara”. Dengan menunjukkan ternyata pengendalian diri berpengaruh sangat signifikan kepada kinerja karyawan dengan mendapatkan nilai T-hitung dari harga diri (X1) sebesar adalah $2,455 > 1,980$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_a diterima sedangkan H_o ditolak maksudnya harga diri secara individu mampu berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan. Harga diri dianggap sebagai faktor pembangun kepribadian yang membedakan setiap individu, dalam hal ini menciptakan perubahan perilaku yang dihasilkan dari kepercayaan pada kemampuan mereka untuk mencapai suatu tujuan tugas. Jika individu ingin berkembang, maka harus memotivasi karyawan untuk terus mencurahkan energi dan pikirannya untuk pekerjaan mereka, atau untuk mendedikasikan waktu dan tenaga mereka untuk pekerjaan dan kebutuhan pribadi mereka.¹⁴³

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *self-esteem* dapat

¹⁴³ Albert Budiyanto, “Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Noetekno Nusantara,” *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis* 24, no. 3 (2021): 297.

membantu pegawai Bank BTPN Cabang Jember untuk bekerja dengan optimis dan berkembang dengan sebaik-baiknya. Harga diri seseorang bisa dikatakan tinggi atau rendah. Harga diri seseorang yang tinggi berarti dia menganggap dirinya baik, layak, serta mampu untuk terus melakukan tugas yang meski menantang. Harga diri yang tinggi dapat mendorong seseorang terus optimis. Orang dengan harga diri tinggi cenderung percaya diri dengan karakter dan kemampuan mereka sendiri, dengan adanya hadiah dan penghargaan positif terhadap mereka itu membuat mereka merasa puas dan mudah adaptasi dan respons mereka terhadap rangsangan dan lingkungan sosial.

Self esteem mampu membangun rasa percaya diri pada setiap individu yang tentunya berbeda-beda dari setiap individual dan menjadi faktor penting dalam mencapai kesuksesan dalam bekerja atau berbisnis.

Terbentuknya karakter pribadi yang baik akan mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan yang lebih penting dari itu yaitu kualitas kinerja yang lebih tinggi, karena hal itu dapat menjadikan karyawan lebih berkomitmen, percaya diri dan lebih berkualitas serta mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

3. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Kantor Cabang Jember

Hasil penelitian ini adalah dengan menggunakan uji data dengan analisis regresi sederhana yang dilakukan untuk menguji variabel *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Kantor Cabang

Jember dengan memperoleh nilai dari hasil T-hitung koefisien *work engagement* adalah 4,229 dengan T-tabel bisa dihitung pada tabel T-test, nilai $\alpha = 0,05$ dan $df (n-k-1) = 48$ sehingga diperoleh nilai T-tabel adalah 2,010. Sehingga T-hitung > T-tabel ($4,229 > 2,010$). *Work engagement* juga memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Artinya bahwa variabel *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Penelitian terdahulu yang sejalan dengan menunjukkan hasil yang sama dilakukan oleh Hafidzunnur. Hafidzunnur mengangkat judul penelitian tentang “Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Di SMK N 2 Singosari Pada Masa Pandemi”. Dengan menunjukkan sebagai berikut hasil perhitungan dari uji F sebesar 92,995 dengan signifikansi nilai $0,000 < 0,05$ dapat ditarik kesimpulan yang berarti berpengaruh dari setiap variabel-variabel tersebut, sedangkan dari pengaruh positifnya adalah $b = 20,611$ mampu memberikan pengaruh positif artinya semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di SMK N 2 Singosari. Sedangkan nilai *R-square* sebesar 0,503 yang menjelaskan bahwa pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan mampu mempengaruhi sebesar 50 persen. Hal ini menunjukkan bahwa *engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴⁴

Berdasarkan hasil penelitian aspek-aspek keterlibatan kerja berpengaruh positif aspek *vigor* pada karyawan yang menunjukkan

¹⁴⁴ Hafidzunnur, “Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan SMK N 2 Singosari Di Masa Pandemi” (Skripsi, UIN Malik Ibrahim Malang, 2021), 39.

semangat cukup besar terhadap pencapaian dari setiap karyawan. *Vigor* merupakan aspek yang menunjukkan bahwa pegawai Bank BTPN Cabang Jember memiliki stamina fisik yang kuat serta mental yang baik, yang juga didukung dengan sikap kerja keras serta keuletan dalam menghadapi setiap kesulitan. Selain aspek *vigor* ada juga aspek lain yaitu adalah *absorption* yang mampu mengubah karyawan selalu fokus serta mampu berkonsentrasi pada setiap pekerjaannya. Dalam posisi ini karyawan jika penyerapan dari mereka tinggi maka karyawan akan berkonsentrasi dengan penuh seta akan sangat serius dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kemudian aspek terakhir dari *engagement* adalah dedikasi yang menyebabkan suatu keadaan yang dialami pegawai bahwa mereka akan merasa terlibat dalam suatu pekerjaan serta mengalami perasaan penuh dengan antusias, bangga, bermakna serta merasa tertantang. Semakin tinggi dedikasi seorang karyawan maka akan tampak suatu antusiasme pegawai saat mereka diberikan suatu pekerjaan serta mereka akan merasa bahagia terhadap pekerjaan tersebut.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Qodariah menjabarkan bahwa yang menjadi salah satu faktor keberhasilan terhadap kinerja karyawan adalah pada *engagement* yang dialami dalam bekerja. Dengan Penjabaran tersebut bisa dikatakan bahwa *work engagement* mampu memberikan perkembangan terhadap diri pegawai dengan menjadi lebih positif saat melaksanakan tugasnya sehingga mampu meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

4. Pengaruh *Locus Of Control*, *Self Esteem* Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Kantor Cabang Jember

Dari hasil penelitian yang dilakukan mampu menunjukkan jika ketiga variabel bebas yaitu *locus of control*, *self esteem* dan *work engagement* mampu berpengaruh dengan sangat besar dengan nilai *R Square* di dapat sebesar 0,530 serta nilai signifikannya 0,000. Dengan kata lain bahwa variabel *locus of control*, *self esteem* dan *work engagement* memiliki dampak yang sangat besar kepada kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember secara bersamaan dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 53,0%. Adapun penelitian terdahulu yang relevan yaitu oleh Dionisius Pius bahwa yang mendasari dalam penelitian tersebut, mengetahui ternyata dampak dari *self efficacy*, *locus of control*, serta *self esteem* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh dengan sangat positif atau signifikan kepada prestasi kerja dari karyawan SMP N 1 Sentani. Dengan nilai *F*-hitungnya sebesar 19,596 hal ini lebih besar dari pada *F*-tabel yang hanya memperoleh nilai 2,049 dengan demikian maka untuk $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, oleh karena itu H_a diterima sedangkan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang sangat kuat dan secara simultan atau bersamaan antara *self efficacy*, *locus of control* serta *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Lalu penelitian lainnya yang dilakukan oleh Novela Kustya dan Rini Nugraheni. Novela mengangkat judul penelitian tentang “*Analisis Pengaruh Work Engagement Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja*

Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan ternyata berdasarkan hasil hitung korelasi *r-product moment* mengetahui adanya hubungan yang positif diantara *work engagement* dengan pekerjaan karyawan yang ada di PT. Tirta Moedal Kota Semarang. Hasil ini didukung oleh koefisien korelasi, dengan nilai r_{xy} sebesar 0,944 adapun signifikansinya mempunyai nilai $0,000 < 0,050$. Dengan demikian semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan dalam bekerja maka semakin besar pula peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah komitmen kerja yang mereka berikan akan berdampak semakin rendah juga hasil kinerja petugas pada PT. Tirta Moedal Kota Semarang.¹⁴⁵

Adapun kesimpulan yang bisa diambil dari keseluruhan pendapat yang dikemukakan oleh para tokoh sebelumnya, bahwa dari tiga variabel yang saling berkaitan dalam variabel bebas ini yaitu *locus of control*, *self esteem*, dan *work engagement* mampu berpengaruh dengan sangat kuat terhadap kinerja karyawan. *Locus of control* merubah karakter karyawan menjadi lebih terkendali dan tenang dalam mengambil keputusan serta langkah yang tepat dari setiap problem yang terjadi pada pekerjaannya. Selain itu, melalui harga diri, dan sikap yang termasuk bagian dari evaluasi

¹⁴⁵ Novela Kustya, Rini Nugraheni, "Analisis Pengaruh Work Enggement Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)," *Diponegoro Journal Of Management* 9, no. 2 (2020): 1-13.

diri, dan juga evaluasi mampu membuat efektifitas konsep diri, berdasarkan penerimaan diri serta perasaan nilai, yang kemudian berkembang dan berproses sebagai hasil keterampilan dari kesadaran aktivitas, dan bakat. Timbal balik dari luar masyarakat. Didukung dengan *work engagement*, karyawan yang memiliki *engagement* akan berdampak pada keberhasilan perusahaan dalam produktivitas, loyalitas, kehadiran, dan profitabilitas karyawan. *Engagement* yang tinggi juga erat kaitannya dengan kemampuan perusahaan untuk dapat mendongkrak kinerja karyawan, dan akan membuahkan hasil yang menguntungkan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi sama ketiga variabel bebas yaitu *locus of control*, *self esteem*, serta *work engagement* dengan menunjukkan hasil yang signifikan secara bersamaan atau simultan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan peneliti terhadap analisis *self esteem*, *locus of control* serta *work engagement* pada pegawai bank BTPN Cabang Jember, dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. *Locus of control* mampu mempengaruhi secara signifikan kepada prestasi kerja atau kinerja karyawan pada Bank BTPN Cabang Jember. Di mana *locus of control* mempunyai nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya variabel ini memberikan penjelasan jikalau *locus of control* mempunyai pengaruh kepada variabel kinerja karyawan. Variabel *locus* kendali menjelaskan secara teori dan empiris bahwa peningkatan kinerja karyawan didasari dari kondisi tertentu seperti faktor internal dan eksternal pada individu karyawan.

Karyawan yang mempunyai karakter *locus of control* internal akan berasumsi bahwa *reward* dan prestasi kerja yang diterima adalah hasil dari kerja kerasnya. Sehingga berorientasi pada karyawan untuk memegang kendali atas dirinya terhadap segala peristiwa yang terjadi dalam hidupnya sehingga memberikan kinerja yang lebih optimal. Tetapi karyawan yang mempunyai karakter *locus of control* eksternal cenderung lebih pasrah dan hanya mengharapkan bantuan dari rekannya atau bahkan menunggu keberuntungan datang.

2. Variabel kedua yaitu *self esteem* hal ini juga mampu berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan di Bank BTPN Cabang Jember. Variabel *self esteem* di sini mampu mempunyai nilai yang cukup signifikan yaitu $0,037 < 0,05$ artinya berpengaruh sangat besar. Hal ini menunjukkan bahwa *self esteem* memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Individu yang mampu menilai dirinya dengan positif mempermudah karyawan untuk lebih fokus dan konsisten dalam memberikan hasil kerja yang optimal, sebaliknya karyawan yang buruk dalam mengevaluasi dirinya akan menurunkan kualitas kinerja karyawan dan citra perusahaan. Secara teori dan empiris terbukti *self esteem* sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan kinerja karyawan di Bank BTPN Kantor Cabang Jember.
3. Adapun variabel ketiga yaitu *work engagement* di mana juga berpengaruh sangat besar kepada kinerja karyawan di Bank BTPN Cabang Jember. Variabel bebas ini *work engagement* mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi maka akan berdampak baik juga karena aspek-aspek dalam *work engagement* sangat berpengaruh positif ada *vigor*, *dedication* dan *absorption* dengan semakin tinggi nilai dari ketiga indikator tersebut yang terdapat dalam individu maka akan tampak pada semangat, antusias dan komitmen terhadap pekerjaan. Maka secara kesimpulan bahwa variabel *Work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember.

4. Hasil uji F yang di dapatkan nilai F-hitung sebesar 18,034 dengan probabilitas dari hasil uji F sebesar signifikan 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05. sedangkan jika dilihat dari F hitung dan F tabel diketahui F hitung > F tabel dengan probabilitas $18,034 > 2,80$. Artinya variabel dari *self esteem*, *locus of control* serta *work engagement* secara bersamaan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Di mana *locus of control* mengubah kepribadian karyawan menjadi lebih terkendali atau terkontrol dalam mengambil keputusan dan langkah yang tepat dari setiap permasalahan yang terjadi pada pekerjaannya. Selanjutnya melalui *self esteem* karyawan lebih menilai dirinya sendiri dan memiliki kemampuan yang kompeten untuk mencapai target organisasi yang telah diberikan kepadanya dan hal tersebut dijadikan sebuah motivasi tersendiri. Didukung dengan *work engagement* mudah bagi karyawan memiliki semangat dan dedikasi dalam bekerja sehingga lebih fokus terhadap pekerjaaa yang diberikan oleh perusahaan.

Tentunya ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi terhadap setiap individu atau karyawan dalam memberikan hasil kerja yang baik, berdasar data ketiga variabel memberikan bukti secara teori dan emperis hal tersebut dapat diambil kesimpulan *self esteem*, *locus of control* serta *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember.

Dalam pebelitian ini, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work engagement* lebih dominan pengaruhnya (lebih

berpengaruh) terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember dengan nilai sig. 0,000 dengan kata lain *work engagement* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember, bukan berarti variabel lainnya tidak berpengaruh, hal itu tetap berpengaruh tetapi variabel *work engagement* lebih dominan pengaruhnya berdasarkan hasil penelitian dalam penelitian ini.

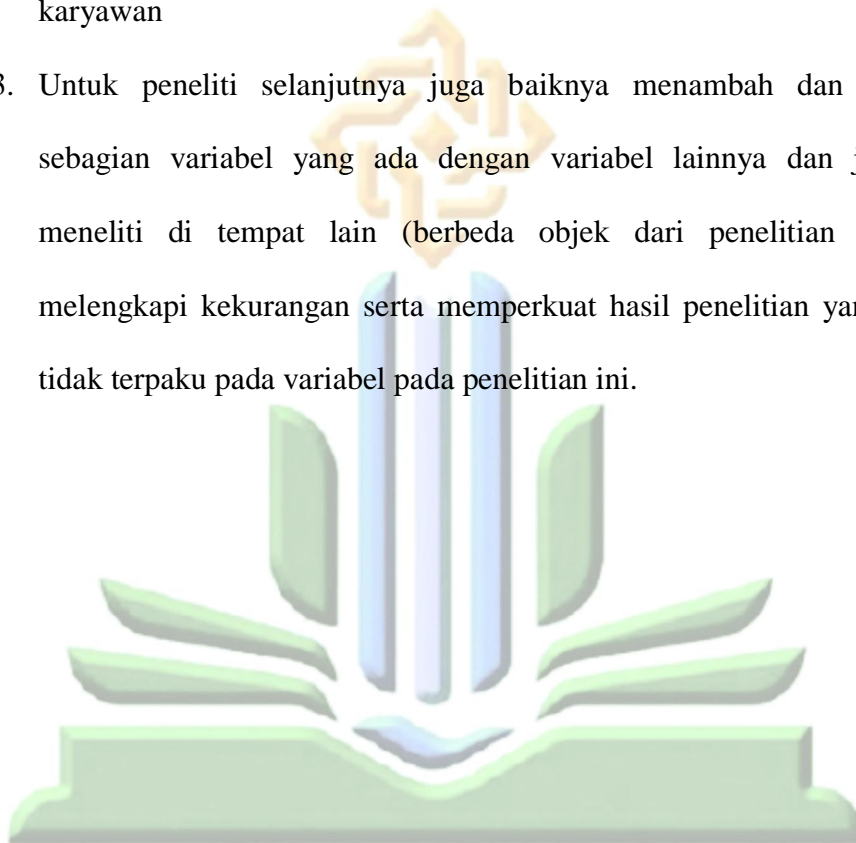
B. Saran

Dalam penelitian ini peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan yang ada didalamnya, sehingga belum bisa dikatakan sempurna. Oleh karena itu diharapkan bisa menjadi gambaran dan memberikan kontribusi kepada peneliti selanjutnya terkait penelitian dengan pembahasan yang serupa. Adapun saran-saran yang diberikan oleh peneliti dalam penelitian sebagai berikut :

1. Pihak Bank BTPN Kantor Cabang Jember lebih banyak memberikan pemahaman baik secara langsung atau tidak langsung mengenai *locus of control*, *self esteem* dan *work engagement*. Karena karakteristik individu yang terbentuk dari variabel *locus of control*, *self esteem* dan *work engagement* akan menjadi prediktor yang sangat berpengaruh terhadap kematangan kinerja karyawan.
2. Selanjutnya untuk peneliti selanjutnya agar meneliti variabel yang sama lebih mendasar seperti dalam variabel *locus of control* di mana ada internal dan eksternal, saran untuk menggunakan salah satunya saja. Lebih baik

yang internal karena itu sejalan dan lebih terlihat terhadap kinerja karyawan

3. Untuk peneliti selanjutnya juga baiknya menambah dan mengganti sebagian variabel yang ada dengan variabel lainnya dan juga untuk meneliti di tempat lain (berbeda objek dari penelitian ini) untuk melengkapi kekurangan serta memperkuat hasil penelitian yang ada dan tidak terpaku pada variabel pada penelitian ini.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Toteng Suprayogi. 2017 *Locus Of Control Dan Kinerja Karyawan: Uji Komparasi*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat* 2, no.2.
- Achmad R. Irsyadi, Yohanes A. Budi N. 2018. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Persepsi Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Di PT XYZ (Sebuah Studi Pada Dealer Sepeda Motor Di Jakarta)*. *Jurnal Manajemen* 15 no. 1.
- Asnawi, M.A. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV. Athra Samudra.
- Budiyanto E, Mochamad M. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA Rizky.
- Bungin, Burham. 2008. *Sosiologis Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Bursa, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dermawan, Deni. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani D. Jayanti. 2022. *Hubungan Efikasi Diri Dan Job Crafting Dengan Work Engagementt Pada Karyawan*. *Jurnal Cakrawala Ilmiah* 1, no.6.
- Haymans, Adler. 2021. *Manajemen: Teori dan Perkembangannya*. Jakarta: PT Adler Manurung Press.
- Henis, Al Musadieg, Afrianty. 2016. *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 35 no. 1.
- Huseno, Tun. 2016 *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Levenson, H. 1973. *Multidimensional Locus Of Control In Psychiatric Patients*. *Journal Of Consulting And Clinical Psychology* 41, no. 3.


- Lian, Bukman. 2017. *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: CV Amanah.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi
- Martono, Nanag. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Melan A. Asnawi. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Study Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaannya*. Gorontalo: CV Athra Samudra.
- Nazir. 2014 *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Novia Ruth Silaen dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Ramadhan, Sembiring. 2014. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center . PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Jurnal Manajemen Indonesia* 14, no. 3.
- Riris Setyarini, Nuryati Atamimi. 2011. *Self-Esteem dan Makna Hidup pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS)*. *Jurnal Psikologi* 38, no. 2.
- Sakinah AS. 2020 *Locus of Control Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Driver Transportasi Online Kota Jambi)*. *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 4, no. 1.
- Setiawan, Ivan Aries dan Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan Konsep Dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Silaen R, Novia dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan D&R*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Surya Akbar. 2018. *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. *Jiaganis* 3, no. 2.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Kencana Prenada Media Group.
- Syatriadin. 2017. *Locus Of Control: Teori Temuan Penelitian Dan Reorientasinya Dalam Manajemen Penanganan Kesulitan Belajar Peserta Didik*. *Fondatia: Jurnal Pendidikan Dasar* 1, no. 1.

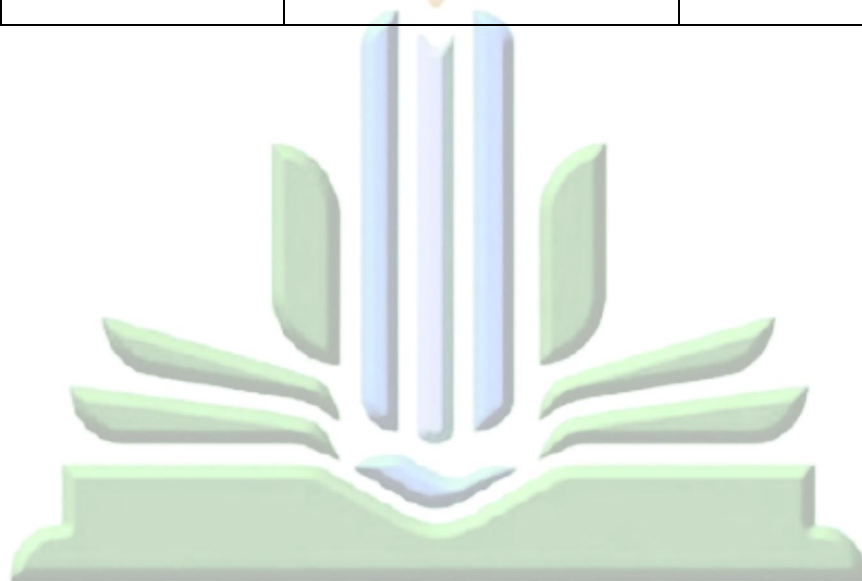
- Tim Penyusun. 2019 *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* Jember: IAIN Jember Press.
- Tsauri, Sofyan. 2014 *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umi Anugerah I. Mulyana. 2019. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Surabaya: Penerbit Bintang Surabaya.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf , Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana Pranada.
- Zaenal Makaroh. 2020. *Teori-Teori Komunikasi*. Bandung: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Kustini, Suharyadi. 2004. *Analisis Pengaruh Locus Af Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Setf Efficicy Dan Transfer pelatihan*. *Jurnal Ventura* 7, no. 1.
- Henis, Al Musadieg, Afrianty. 2016. *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 35 no. 1.
- Restu Ary, Ayu Sriathi. 2019. *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)*. *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 1.
- Wuryaningsih dan Rini Kuswati. 2013. *Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis Islam*.

Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah	Hipotesis
ANALISIS <i>LOCUS OF CONTROL</i> , <i>SELF ESTEEM</i> , DAN <i>WORK ENGAGEMENT</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BTPN KANTOR CABANG JEMBER	<ol style="list-style-type: none"> Variabel Independen (X), dalam penelitian ini terdapat tiga <ol style="list-style-type: none"> <i>Locus of control</i> (X₁) <i>Self esteem</i> (X₂) <i>Work engagement</i> (X₃) Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> Locus Of Control <ol style="list-style-type: none"> <i>Locus of control</i> internal <ol style="list-style-type: none"> Suka bekerja keras Memiliki inisiatif yang tinggi Pekerja keras Berfikir seefektif mungkin Berfikir positif <i>Locus of control</i> eksternal <ol style="list-style-type: none"> Kurang memiliki inisiatif Mudah menyerah Kurang mencari informasi Kurang percaya diri Ketergantungan pada orang lain Self Estem <ol style="list-style-type: none"> Kekuatan Individu 	1. Data primer yang diperoleh dari karyawan atau bank.	<ol style="list-style-type: none"> Metode penelitian adalah kuantitatif Jenis penelitian yang digunakan penelitian statistik inferensial Populasi dan sampel : <ol style="list-style-type: none"> Populasi yang digunakan dalam peneliti ini adalah karyawan Bank BTPN KANTOR CABANG Jember Jumlah populasi 52 Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>nonprobability sampling</i> dengan metode sensus 	<ol style="list-style-type: none"> Adakah <i>locus of control</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN Kantor Cabang Jember? Adakah <i>self esteem</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN Kantor Cabang Jember? Adakah <i>work engagement</i> berpengaruh 	<ol style="list-style-type: none"> Pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan <ol style="list-style-type: none"> Ha : <i>Locus of control</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ho : <i>Locus of control</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengaruh <i>self esteem</i> terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember <ol style="list-style-type: none"> Ha : <i>Self esteem</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ho : <i>Self esteem</i> tidak

		b. Keberartian Individu c. Kebajikan Individu d. Keberhasilan Individu 3. Work Engagement a. Semangat b. dedikasi c. Penghayatan 4. Kinerja Karyawan a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. kemandirian f. dan komitmen kerja.		<i>sampling</i> 4. Teknik pengumpulan data a. Kuesioner (Angket) 5. Analisis data a. Proses <i>Editing</i> b. Tabulasi c. Uji Instrumen Data 6. Uji validitas a. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan software SPSS <i>version 23.0 for window</i> . 7. Uji reliabilitas a. Penguji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode <i>cronbach alpha</i> yang ada pada <i>IMB SPSS Version 23.0 for window</i> . b. Nilai kategori	terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN Kantor Cabang Jember? 4. Apakah <i>locus of control, self esteem</i> dan <i>work engagement</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember?	berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Pengaruh <i>work engagement</i> terhadap kinerja karyawan a. Ha : <i>Work engagement</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan b. Ho : <i>Work engagement</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Pengaruh <i>locus of control, self esteem</i> dan <i>work engagement</i> terhadap kinerja karyawan a. Ha : <i>locus of control, self esteem</i> dan <i>work engagement</i>
--	--	--	--	---	---	---

				<p>yakni < 0,200 tidak reliabel, nilai 0,210 – 0,400 kurang reliabel, nilai 0,410 – 0,600 cukup reliabel, nilai 0,610 – 0,800 reliabel, dan nilai > 0,810 sangat reliabel.</p>		<p>berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. Ho : <i>locus of control</i>, <i>self esteem</i> dan <i>work engagement</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
--	--	---	--	--	--	--



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sukron
NIM : E20191246
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : UIN KHAS Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 08 Juni 2023



Sukron

NIM. E20191246



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550 Fax
(0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada

Yth. Responden

Perkenalkan saya mahasiswa Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Dan yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sukron
NIM : E20191246
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang saya dilakukan dengan judul "**ANALISIS *LOCUS OF CONTROL*, *SELF ESTEEM* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BTPN KANTOR CABANG JEMBER**". Agar penelitian ini dapat berlangsung dengan baik, saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara/i selaku karyawan di Bank BTPN Kantor Cabang Jember berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semua jawaban yang diberikan akan terjamin kerahasiannya dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. Semoga Allah membalas kebaikan Bapak/Ibu/Saudara/i dan selalu diberikan kesehatan serta kemudahan dalam setiap urusan. Aamiin.

Atas kesediaan dan kerjasamanya Bapak/Ibu/Saudara/i saya haturkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Hormat saya,

Sukron



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550 Fax
(0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dengan memberi tanda check list (\checkmark) pada alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan kondisi yang menurut anda sesuai dengan anda. Pada setiap pertanyaan pernyataan telah disediakan bagian lima (5) point skala di sampingnya dengan keterangan sebagai berikut:

Jawaban	Pilihan	Skor
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	R	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

K

JEMBER



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550 Fax
(0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>

KUESIONER PENELITIAN

“ANALISIS *LOCUS OF CONTROL*, *SELF ESTEEM* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK BTPN KANTOR CABANG JEMBER”

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jabatan/posisi :
3. Jenis Kelamin :
4. Lama Bekerja :
5. Usia :

C. Kuesioner Penelitian

1. *Locus Of Control*

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<i>Locus of control internal</i>						
1.	Saat terjadi kendala saya tidak berhenti mencari informasi sebagai alternatif jalan keluar					
2.	Saya berani mengambil risiko dan bertanggung jawab terhadap tugas yang saya dikerjakan					
3.	Dalam bekerja saya selalu memperhatikan setiap detail pekerjaan saya					
4.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik					
5.	Saya selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah serta mampu memajemen pekerjaan					
6.	Setiap saya bekerja saya selalu berfokus pada hasil yang ingin dicapai					
7.	Saya selalu memberikan hasil kerja yang memuaskan untuk meningkatkan kinerja					
8.	Saya bertanggung jawab penuh pada setiap pengambilan keputusan yang dilakukan					
9.	Saya mempunyai anggapan bahwa saya mencapai keberhasilan karena kegigihan dalam bekerja					
10.	Saya beranggapan bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil					
<i>Locus of control eksternal</i>						
11.	Saat mengalami kesulitan saya harus ditanya dahulu baru meminta bantuan karyawan lain					
12.	Saya kurang mencari informasi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
13.	Saya meyakini hasil kerja tidak dipengaruhi oleh kinerja yang baik					
14.	Saya lebih sering mengeluh saat tidak mampu menyelesaikan sebuah masalah					
15.	Saya kurang mampu mencari jalan keluar tercepat ketika saya mengalami kesulitan					
16.	Hasil usaha saya adalah berkat petunjuk					



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataran No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550 Fax
 (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>

	arahan orang lain					
17.	Saya yakin bahwa keberhasilannya berdasarkan bagaimana membina hubungan yang baik dengan orang dalam					
18.	Menurut saya, apa yang saya peroleh sedikit atau banyak kalau ada hubungan kedekatan dengan pimpinan					
19.	Saat melakukan pekerjaan saya lebih bergantung dengan bantuan karyawan lain daripada menyelesaikan sendiri					
20.	Kadang-kadang saya merasa diri saya tidak memiliki cukup kendali untuk mengarahkan tujuan hidup saya					

2. Self Esteem

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya merasa harga diri saya meningkat karena adanya penghargaan positif dari lingkungan kerja					
2.	Saya mampu mengontrol dan mengatur perilaku orang lain terhadap saya					
3.	Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi saya					
4.	Saya memiliki rasa aman karena mendapat perlakuan positif dari lingkungan kerja					
5.	Saya percaya bahwa saya mampu, dan berharga menurut standar dan nilai pribadi					
6.	Saya semakin taat terhadap hal-hal yang sudah ditetapkan di lingkungan kerja					
7.	Ketika diberikan tugas tambahan saya selalu menyelesaikan dengan sangat baik					
8.	Jika saya mengalami kegagalan maka harga diri saya akan merasa rendah, jika performansi saya sesuai dengan tuntutan dan harapan, maka saya memiliki harga diri yang tinggi.					

3. Work Engagement

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya merasa penuh antusias (semangat) dalam bekerja					
2.	Ketika mengalami kegagalan dalam pekerjaan, saya mampu secara mental untuk bangkit kembali ke kondisi yang baik					
3.	Ketika sedang bekerja, saya selalu merasa senang dan berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun ada kesulitan					
4.	Pekerjaan saya memberi saya ide untuk melakukan sesuatu dan membuat saya merasa mampu untuk melakukannya					
5.	Saya kerap mencoba atau tetap melanjutkan pekerjaan dengan penuh semangat, meskipun segala sesuatunya tidak berjalan sebagaimana mestinya					



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550 Fax
(0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>

6.	Ketika bekerja saya merasa waktu berlalu begitu cepat dan saya merasa puas ketika dalam bekerja secara serius					
----	---	--	--	--	--	--

4. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saat saya bekerja, saya memberikan hasil terbaik sesuai dengan target					
2.	Dengan kemampuan dan keterampilan saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari karyawan lain					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan tepat waktu sesuai yang berikan					
4.	Saya mampu bekerja sesuai dengan target yang diberikan					
5.	Ketika bekerja, saya memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien					
6.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan ke saya					
7.	Saya mampu beradaptasi ketika terjadi perubahan sistem kerja					
8.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan					
9.	Saya tetap bekerja walaupun tanpa adanya pengawasan					
10.	Saya bekerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan dari orang lain					
11.	Saya merasa memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
12.	Saya ikut berpartisipasi dalam rapat perusahaan dan aktif					
13.	Saya tetap menjaga nilai-nilai yang ada dalam perusahaan meskipun saya sedang berada diluar kantor					



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550 Fax
(0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>

Nomor : B-109 /Un.22/7.a/PP.00.9/01/2023 24 Januari 2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.

Kepala Bank BTPN Kantor Cabang Jember

Jl. Kalimantan, Krajan Timur, Sumpersari, Kec. Sumpersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur
68121

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut:

Nama : Sukron
NIM : E20191246
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Analisis *Locus Of Control*, *Self Esteem* Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hikmatul Hasanah

Jabatan : Branch Operation Manager (BOM)

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswi yang beridentitas:

Nama : Sukron

NIM : E20191246

Semester : VIII (Delapan)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi/Jurusan : Perbankan Syariah

Instansi : UIN KH. Achmad Siddiq Jember

Telah selesai melakukan penelitian di Bank BTPN Kantor Cabang Jember untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Analisis *Locus Of Control*, *Self Esteem*, dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember”.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Jember, 06 April 2023

Branch Operation Manager (BOM)



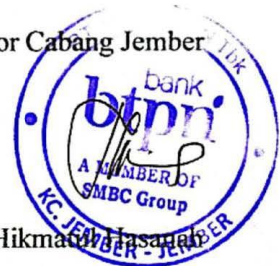
Hikmatul Hasanah

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No	Tanggal	Uraian Penelitian	Paraf
1	25 Januari 2023	Bertemu dengan Ibu ima selaku pemilik Branch Operation Manager (BOM) Bank BTPN Kantor Cabang Jember membicarakan tentang penyebaran kuesioner	u
2	17 Januari 2023	Melakukan penyebaran kuesioner (angket) penelitian	u
3	30 Januari 2023	Menanyakan terkait perkembangan dari penyebaran kuesioner yang dilakukan	u
4	2 Februari 2023	Penyebaran kuesioner sudah selesai dilakukan dan pengambilan kuesioner dari pihak Bank	H
5	13 Februari 2023	Konfirmasi dengan Bpk. Hanafi Menanyakan terkait data yang belum jelas	H
6	15 Februari 2023	Meminta data yang belum lengkap dan menanyakan tentang karyawan Bank BTPN	H
7	18 Februari 2023	Selesai melakukan penelitian di Bank BTPN Kantor Cabang Jember	u

Yang menyatakan

Branch Operation Manager Bank BTPN Kantor Cabang Jember



Hikmah Masrudi

Lampiran Hasil SPSS

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
N	Valid	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	69.2	69.2	69.2
	Perempuan	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29-34 Tahun	10	19.2	19.2	19.2
	35-40 Tahun	24	46.2	46.2	65.4
	41-46 Tahun	10	19.2	19.2	84.6
	47-52 Tahun	4	7.7	7.7	92.3
	> 53 Tahun	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	1.9	1.9	1.9
	SMK	5	9.6	9.6	11.5
	SMA	10	19.2	19.2	30.8
	D3	4	7.7	7.7	38.5
	S1	30	57.7	57.7	96.2
	S2	2	3.8	3.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3 Tahun	6	11.5	11.5	11.5
4-6 Tahun	5	9.6	9.6	21.2
7-9 Tahun	8	15.4	15.4	36.5
10-12 Tahun	9	17.3	17.3	53.8
13-15 Tahun	15	28.8	28.8	82.7
16-18 Tahun	5	9.6	9.6	92.3
> 18 Tahun	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Lampiran Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Locus Of Control	52	50	68	60.87	3.442
Self Esteem	52	29	36	32.17	1.324
Work Engagement	52	21	29	24.75	1.643
Kinerja Karyawan	52	49	63	54.96	3.486
Valid N (listwise)	52				

Lampiran Hasil Uji Validitas Variabel *Locus Of Control*

Correlations

	item_1 5	item_1 6	item_1 7	item_1 8	item_1 9	item_2 0	Total skor
item_1 Pearson Correlation	.015	-.083	-.031	-.009	-.175	-.185	.319*
Sig. (2-tailed)	.915	.558	.825	.952	.216	.190	.021
N	52	52	52	52	52	52	52
item_2 Pearson Correlation	-.056	.012	.032	-.019	-.046	-.145	.387**
Sig. (2-tailed)	.696	.930	.822	.891	.743	.306	.005
N	52	52	52	52	52	52	52
item_3 Pearson Correlation	-.033	-.050	.068	.139	-.004	-.020	.388**
Sig. (2-tailed)	.817	.723	.631	.327	.979	.887	.004
N	52	52	52	52	52	52	52
item_4 Pearson Correlation	.127	.024	.062	-.093	-.003	-.115	.344*

	Sig. (2-tailed)	.371	.864	.661	.512	.981	.418	.013
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_5	Pearson Correlation	.219	.288*	-.096	.168	.372**	.135	.302*
	Sig. (2-tailed)	.118	.038	.497	.234	.007	.341	.029
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_6	Pearson Correlation	-.068	-.079	.012	.090	.242	-.042	.315*
	Sig. (2-tailed)	.632	.579	.931	.524	.084	.769	.023
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_7	Pearson Correlation	-.068	-.079	.012	.090	.242	-.042	.315*
	Sig. (2-tailed)	.632	.579	.931	.524	.084	.769	.023
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_8	Pearson Correlation	-.018	-.184	-.034	-.033	-.079	-.151	.315*
	Sig. (2-tailed)	.901	.191	.813	.817	.580	.284	.023
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_9	Pearson Correlation	-.076	-.171	-.087	.107	-.042	-.047	.409**
	Sig. (2-tailed)	.592	.227	.538	.452	.765	.742	.003
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_10	Pearson Correlation	-.173	-.271	-.150	.341*	.086	-.009	.428**
	Sig. (2-tailed)	.220	.052	.288	.013	.542	.948	.002
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_11	Pearson Correlation	.163	.167	.342*	.482**	.560**	.286*	.519**
	Sig. (2-tailed)	.247	.235	.013	.000	.000	.040	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_12	Pearson Correlation	.209	.266	.375**	.329*	.416**	.169	.502**
	Sig. (2-tailed)	.137	.057	.006	.017	.002	.231	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_13	Pearson Correlation	.291*	.335*	.284*	.377**	.263	.485**	.485**
	Sig. (2-tailed)	.036	.015	.042	.006	.059	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_14	Pearson Correlation	.050	-.011	.253	.247	.225	.232	.388**
	Sig. (2-tailed)	.723	.937	.070	.077	.109	.098	.004
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_15	Pearson Correlation	1	.770**	.332*	.219	.061	.245	.313*

	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.119	.666	.080	.024
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_16	Pearson Correlation	.770**	1	.313*	.306*	.146	.307*	.342*
	Sig. (2-tailed)	.000		.024	.028	.301	.027	.013
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_17	Pearson Correlation	.332*	.313*	1	.419**	.471**	.363**	.480**
	Sig. (2-tailed)	.016	.024		.002	.000	.008	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_18	Pearson Correlation	.219	.306*	.419**	1	.624**	.458**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.119	.028	.002		.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_19	Pearson Correlation	.061	.146	.471**	.624**	1	.347*	.630**
	Sig. (2-tailed)	.666	.301	.000	.000		.012	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_20	Pearson Correlation	.245	.307*	.363**	.458**	.347*	1	.410**
	Sig. (2-tailed)	.080	.027	.008	.001	.012		.003
	N	52	52	52	52	52	52	52
Total skor	Pearson Correlation	.313*	.342*	.480**	.670**	.630**	.410**	1
	Sig. (2-tailed)	.024	.013	.000	.000	.000	.003	
	N	52	52	52	52	52	52	52

Lampiran Hasil Uji Validitas Variabel *Self Esteem*
Correlations

		item_7	item_8	Total skor
item_1	Pearson Correlation	.075	.153	.467**
	Sig. (2-tailed)	.598	.277	.000
	N	52	52	52
item_2	Pearson Correlation	.075	.153	.467**
	Sig. (2-tailed)	.598	.277	.000
	N	52	52	52
item_3	Pearson Correlation	-.016	.055	.415**
	Sig. (2-tailed)	.911	.701	.002
	N	52	52	52
item_4	Pearson Correlation	.168	.149	.482**
	Sig. (2-tailed)	.233	.291	.000
	N	52	52	52
item_5	Pearson Correlation	-.181	.108	.389**

	Sig. (2-tailed)	.200	.444	.004
	N	52	52	52
item_6	Pearson Correlation	.295*	.068	.402**
	Sig. (2-tailed)	.034	.630	.003
	N	52	52	52
item_7	Pearson Correlation	1	.201	.509**
	Sig. (2-tailed)		.153	.000
	N	52	52	52
item_8	Pearson Correlation	.201	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.153		.000
	N	52	52	52
Total_skor	Pearson Correlation	.509**	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	52	52	52

Lampiran Hasil Uji Validitas *Work Engagement*
Correlations

		Total_skor
item_1	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	52
item_2	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	52
item_3	Pearson Correlation	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	52
item_4	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	52
item_5	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	52
item_6	Pearson Correlation	.515**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	52
Total_skor	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	52

**Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
Correlations**

		item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	Total_sko r
item_1	Pearson Correlation	.072	.037	.150	.140	.230	.593**
	Sig. (2-tailed)	.612	.795	.288	.322	.101	.000
	N	52	52	52	52	52	52
item_2	Pearson Correlation	.104	-.048	.104	-.067	-.078	.474**
	Sig. (2-tailed)	.462	.733	.462	.638	.582	.000
	N	52	52	52	52	52	52
item_3	Pearson Correlation	.049	.125	.324*	.267	.301*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.729	.378	.019	.056	.030	.000
	N	52	52	52	52	52	52
item_4	Pearson Correlation	.151	.279*	.454**	.262	.334*	.764**
	Sig. (2-tailed)	.284	.045	.001	.060	.015	.000
	N	52	52	52	52	52	52
item_5	Pearson Correlation	.161	.287*	.329*	.306*	.481**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.253	.039	.017	.028	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
item_6	Pearson Correlation	.126	.178	.425**	.363**	.498**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.373	.207	.002	.008	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
item_7	Pearson Correlation	.048	.340*	.362**	.269	.355**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.734	.014	.008	.054	.010	.000
	N	52	52	52	52	52	52
item_8	Pearson Correlation	.236	-.126	.087	-.044	-.007	.338*
	Sig. (2-tailed)	.091	.372	.542	.757	.962	.014
	N	52	52	52	52	52	52
item_9	Pearson Correlation	1	.335*	.187	.109	.174	.369**
	Sig. (2-tailed)		.015	.183	.442	.217	.007
	N	52	52	52	52	52	52
item_10	Pearson Correlation	.335*	1	.424**	.232	.290*	.376**
	Sig. (2-tailed)	.015		.002	.098	.037	.006
	N	52	52	52	52	52	52

item_11	Pearson Correlation	.187	.424**	1	.192	.258	.538**
	Sig. (2-tailed)	.183	.002		.172	.065	.000
	N	52	52	52	52	52	52
item_12	Pearson Correlation	.109	.232	.192	1	.779**	.401**
	Sig. (2-tailed)	.442	.098	.172		.000	.003
	N	52	52	52	52	52	52
item_13	Pearson Correlation	.174	.290*	.258	.779**	1	.540**
	Sig. (2-tailed)	.217	.037	.065	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52
Total skor	Pearson Correlation	.369**	.376**	.538**	.401**	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.006	.000	.003	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

Lampiran Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Locus Of Control*

Correlations

		item_1 5	item_1 6	item_1 7	item_1 8	item_1 9	item_2 0	Total skor
item_1	Pearson Correlation	.015	-.083	-.031	-.009	-.175	-.185	.319*
	Sig. (2-tailed)	.915	.558	.825	.952	.216	.190	.021
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_2	Pearson Correlation	-.056	.012	.032	-.019	-.046	-.145	.387**
	Sig. (2-tailed)	.696	.930	.822	.891	.743	.306	.005
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_3	Pearson Correlation	-.033	-.050	.068	.139	-.004	-.020	.388**
	Sig. (2-tailed)	.817	.723	.631	.327	.979	.887	.004
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_4	Pearson Correlation	.127	.024	.062	-.093	-.003	-.115	.344*
	Sig. (2-tailed)	.371	.864	.661	.512	.981	.418	.013
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_5	Pearson Correlation	.219	.288*	-.096	.168	.372**	.135	.302*
	Sig. (2-tailed)	.118	.038	.497	.234	.007	.341	.029
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_6	Pearson Correlation	-.068	-.079	.012	.090	.242	-.042	.315*

	Sig. (2-tailed)	.632	.579	.931	.524	.084	.769	.023
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_7	Pearson Correlation	-.068	-.079	.012	.090	.242	-.042	.315*
	Sig. (2-tailed)	.632	.579	.931	.524	.084	.769	.023
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_8	Pearson Correlation	-.018	-.184	-.034	-.033	-.079	-.151	.315*
	Sig. (2-tailed)	.901	.191	.813	.817	.580	.284	.023
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_9	Pearson Correlation	-.076	-.171	-.087	.107	-.042	-.047	.409**
	Sig. (2-tailed)	.592	.227	.538	.452	.765	.742	.003
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_10	Pearson Correlation	-.173	-.271	-.150	.341*	.086	-.009	.428**
	Sig. (2-tailed)	.220	.052	.288	.013	.542	.948	.002
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_11	Pearson Correlation	.163	.167	.342*	.482**	.560**	.286*	.519**
	Sig. (2-tailed)	.247	.235	.013	.000	.000	.040	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_12	Pearson Correlation	.209	.266	.375**	.329*	.416**	.169	.502**
	Sig. (2-tailed)	.137	.057	.006	.017	.002	.231	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_13	Pearson Correlation	.291*	.335*	.284*	.377**	.263	.485**	.485**
	Sig. (2-tailed)	.036	.015	.042	.006	.059	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_14	Pearson Correlation	.050	-.011	.253	.247	.225	.232	.388**
	Sig. (2-tailed)	.723	.937	.070	.077	.109	.098	.004
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_15	Pearson Correlation	1	.770**	.332*	.219	.061	.245	.313*
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.119	.666	.080	.024
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_16	Pearson Correlation	.770**	1	.313*	.306*	.146	.307*	.342*
	Sig. (2-tailed)	.000		.024	.028	.301	.027	.013
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_17	Pearson Correlation	.332*	.313*	1	.419**	.471**	.363**	.480**

	Sig. (2-tailed)	.016	.024		.002	.000	.008	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_18	Pearson Correlation	.219	.306*	.419**	1	.624**	.458**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.119	.028	.002		.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_19	Pearson Correlation	.061	.146	.471**	.624**	1	.347*	.630**
	Sig. (2-tailed)	.666	.301	.000	.000		.012	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
item_20	Pearson Correlation	.245	.307*	.363**	.458**	.347*	1	.410**
	Sig. (2-tailed)	.080	.027	.008	.001	.012		.003
	N	52	52	52	52	52	52	52
Total skor	Pearson Correlation	.313*	.342*	.480**	.670**	.630**	.410**	1
	Sig. (2-tailed)	.024	.013	.000	.000	.000	.003	
	N	52	52	52	52	52	52	52

Lampiran Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Self Esteem*
Correlations

		item_7	item_8	Total_skor
item_1	Pearson Correlation	.075	.153	.467**
	Sig. (2-tailed)	.598	.277	.000
	N	52	52	52
item_2	Pearson Correlation	.075	.153	.467**
	Sig. (2-tailed)	.598	.277	.000
	N	52	52	52
item_3	Pearson Correlation	-.016	.055	.415**
	Sig. (2-tailed)	.911	.701	.002
	N	52	52	52
item_4	Pearson Correlation	.168	.149	.482**
	Sig. (2-tailed)	.233	.291	.000
	N	52	52	52
item_5	Pearson Correlation	-.181	.108	.389**
	Sig. (2-tailed)	.200	.444	.004
	N	52	52	52
item_6	Pearson Correlation	.295*	.068	.402**
	Sig. (2-tailed)	.034	.630	.003
	N	52	52	52
item_7	Pearson Correlation	1	.201	.509**
	Sig. (2-tailed)		.153	.000
	N	52	52	52

item_8	Pearson Correlation	.201	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.153		.000
	N	52	52	52
Total_skor	Pearson Correlation	.509**	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	52	52	52

**Lampiran Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work Engagement*
Correlations**

		Total_skor
item_1	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	52
item_2	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	52
item_3	Pearson Correlation	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	52
item_4	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	52
item_5	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	52
item_6	Pearson Correlation	.515**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	52
Total_skor	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	52

Lampiran Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Correlations

		item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	Total_skor
item_1	Pearson Correlation	.072	.037	.150	.140	.230	.593**
	Sig. (2-tailed)	.612	.795	.288	.322	.101	.000
	N	52	52	52	52	52	52
item_2	Pearson Correlation	.104	-.048	.104	-.067	-.078	.474**
	Sig. (2-tailed)	.462	.733	.462	.638	.582	.000
	N	52	52	52	52	52	52
item_3	Pearson Correlation	.049	.125	.324*	.267	.301*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.729	.378	.019	.056	.030	.000
	N	52	52	52	52	52	52
item_4	Pearson Correlation	.151	.279*	.454**	.262	.334*	.764**
	Sig. (2-tailed)	.284	.045	.001	.060	.015	.000
	N	52	52	52	52	52	52
item_5	Pearson Correlation	.161	.287*	.329*	.306*	.481**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.253	.039	.017	.028	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
item_6	Pearson Correlation	.126	.178	.425**	.363**	.498**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.373	.207	.002	.008	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
item_7	Pearson Correlation	.048	.340*	.362**	.269	.355**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.734	.014	.008	.054	.010	.000
	N	52	52	52	52	52	52
item_8	Pearson Correlation	.236	-.126	.087	-.044	-.007	.338*
	Sig. (2-tailed)	.091	.372	.542	.757	.962	.014
	N	52	52	52	52	52	52
item_9	Pearson Correlation	1	.335*	.187	.109	.174	.369**
	Sig. (2-tailed)		.015	.183	.442	.217	.007
	N	52	52	52	52	52	52
item_10	Pearson Correlation	.335*	1	.424**	.232	.290*	.376**
	Sig. (2-tailed)	.015		.002	.098	.037	.006
	N	52	52	52	52	52	52

item_11	Pearson Correlation	.187	.424**	1	.192	.258	.538**
	Sig. (2-tailed)	.183	.002		.172	.065	.000
	N	52	52	52	52	52	52
item_12	Pearson Correlation	.109	.232	.192	1	.779**	.401**
	Sig. (2-tailed)	.442	.098	.172		.000	.003
	N	52	52	52	52	52	52
item_13	Pearson Correlation	.174	.290*	.258	.779**	1	.540**
	Sig. (2-tailed)	.217	.037	.065	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52
Total skor	Pearson Correlation	.369**	.376**	.538**	.401**	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.006	.000	.003	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

**Lampiran Hasil Uji Normalitas Variabel *Locus Of Control*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34944365
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.100
	Negative	-.066
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

**Lampiran Hasil Uji Normalitas Variabel *Self Esteem*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.32256641
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.086
	Negative	-.070
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

**Lampiran Hasil Uji Normalitas Variabel *Work Engagement*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82288971
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.102
	Positive	.093
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

**Lampiran Hasil Uji Heteroskedastisitas *Gletser*
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.130 ^a	.017	-.045	1.67752

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.311	3	.770	.274	.844 ^b
	Residual	135.076	48	2.814		
	Total	137.387	51			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.793	7.503		-.506	.615
	Locus of control	.003	.066	.007	.052	.959
	Self esteem	.145	.179	.117	.810	.422
	Work engagement	.043	.144	.043	.296	.769

Lampiran Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.361	2.78745

ANOVA^a

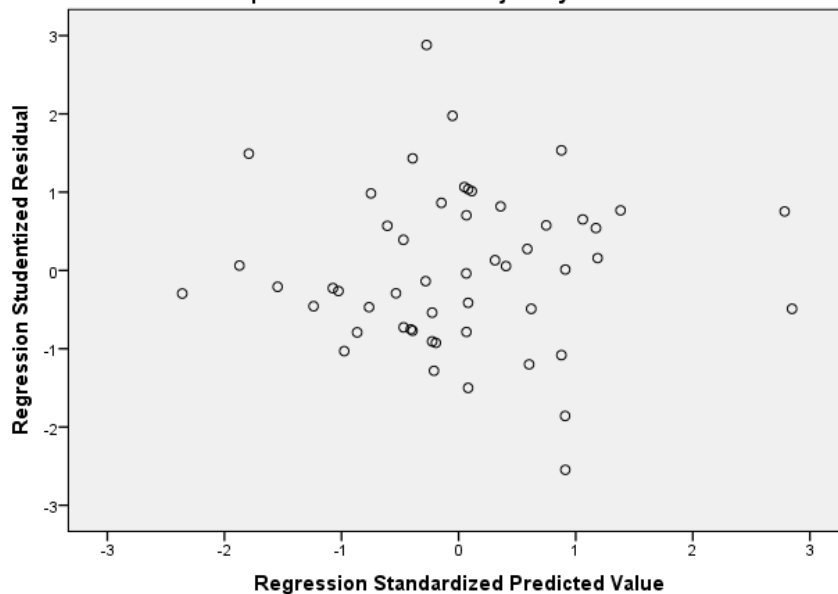
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.969	3	82.323	10.595	.000 ^b
	Residual	372.954	48	7.770		
	Total	619.923	51			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.194	12.468		.657	.514
	Locus of control	-.035	.110	-.036	-.318	.752
	Self esteem	.610	.297	.232	2.053	.046
	Work Engagement	1.182	.239	.557	4.935	.000

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja karyawan



Lampiran Hasil Uji Multikolinieritas
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.361	2.78745

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.969	3	82.323	10.595	.000 ^b
	Residual	372.954	48	7.770		
	Total	619.923	51			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.194	12.468		.657	.514
	Locus of control	-.035	.110	-.036	-.318	.752
	Self esteem	.610	.297	.232	2.053	.046
	Work engagement	1.182	.239	.557	4.935	.000

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Locus of control	1.000	1.000
	Self esteem	.983	1.017
	Work engagement	.984	1.017

Lampiran Hasil Uji T (Parsial) Variabel Locus Of control, Self esteem dan Work Engagement

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.135	4.659		6.468	.000
Locus of control	.237	.065	.396	3.652	.001
Self esteem	-.181	.085	-.213	-2.146	.037
Work engagement	.775	.183	.456	4.229	.000

Lampiran Hasil Uji F (Simultan) Variabel Locus Of control, Self esteem dan Work Engagement

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	328.489	3	109.496	18.034	.000 ^b
Residual	291.434	48	6.072		
Total	619.923	51			

Lampiran Hasil Uji R² (Koefisien Determinasi)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.501	2.46405

Lampiran Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.135	4.659		6.468	.000
Locus of control	.237	.065	.396	3.652	.001
Self esteem	-.181	.085	-.213	-2.146	.037
Work engagement	.775	.183	.456	4.229	.000



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : B-9.PS/Un.22/7.d/PP.00.9/04/2023

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Sukron
NIM : E20191246
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Analisis Locus Of Control, Self Esteem dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 11 April 2023

An. Dekan

Kepala Bagian Akademik

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Syahrul Mulyadi





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Sukron
NIM : E20191246
Semester : VIII

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 14 April 2023
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,

Nurul Setianingrum

BIODATA PENULIS



Data Diri

Nama Lengkap : Sukron
Nim : E20191246
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Sampang, 01 Maret 1998
Alamat : Desa Karangayam, Kec, Omben, Kab. Sampang
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
No. Hp : 0895335681247
Email : sukronn0103@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SDN Karangayam IV (Tahun 2005-2011)
2. SMP Insan Semesta (Tahun 2013-2016)
3. SMA Al-Mahadul Islami (Tahun 2016-2019)
4. UIN KHAS Jember (Tahun 2019-2023)

Pengalaman Organisasi

1. Sekretaris Umum Himpunan Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah (Tahun 2020-2021)
2. Bidang Jaringan Komunikasi (JARKOM) Ikatan Mahasiswa Metropolitan Barat (IKMAMEBA) UIN KHAS Jember (Tahun 2020-2021)
3. Pengurus Bidang I Kaderisasi PMII Rayon FEBI Komisariat UIN KHAS Jember (Tahun 2021-2022)
4. Devisi Komunikasi Dan Informasi (KOMINFO) Kumpulan Mahasiswa Netral (KUMAN) UIN KHAS Jember (Tahun 2022-2023)
5. Devisi Publisher Alienasi PMII Rayon FEBI Komisariat UIN KHAS Jember (Tahun 2022-2023)