

“Pengaruh *Locus Of Control*, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat”

Desi Permata Sari
Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Desipermatasari735@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan 1) Pengaruh locus of control, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat, 2) Bagaimanakah pengaruh locus of control secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat, 3) Bagaimanakah pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat, 4) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan bank nagari yang berjumlah 67 orang, hanya 60 responden yang kembali. Menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian didapatkan bahwa locus of control(X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. 2) secara parsial locus of control (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari, 3) secara parsial motivasi(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari, 4) secara parsial kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari. Akhirnya penulis menyarankan dari hasil penelitian ini untuk mempertahankan locus of control dan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja sesuai dengan indikatornya masing-masing dan bagi peneliti lain dapat melanjutkan penelitian ini agar keterbatasan dalam penelitian ini dapat disempurnakan.

Kata Kunci: *locus of control, motivasi, kepuasan kerja, kinerja guru*

1. PENDAHULUAN

Persaingan didalam industri perbankan semakain lama semakin ketat. Keadaan ini menuntut karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat dengan hasil yang optimal. Untuk mencapai kinerja karyawan perbankan, karyawan dituntut mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perbankan merupakan salah satu sektor yang menghadapi tantangan eksternal tersebut. Dalam meraih keunggulan bersaing, sebuah bank tidak hanya harus memiliki inovasi dalam pengembangan produk, tetapi juga harus menjamin kualitas sumber daya yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para nasabah maupun calon nasabahnya.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi Perbankan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi Perbankan.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Simamora (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

Sebagai variabel terikat yang diprediksikan, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *locus of control*, motivasi dan kepuasan kerja. Adanya keyakinan besar bahwa setiap manusia (individu) berpengaruh langsung sebagai efek substantive dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan Karimi dan Alipour (2011). Ayuditia (2010) dalam Ridwan (2013) menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia bisa mengendalikan perilaku yang terjadi padanya.

Locus of control berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti stress kerja, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Seperti yang dikemukakan Falikhatun (2003) bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi – kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual.

Factor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Berbicara mengenai karyawan bank nagari, tentunya tidak terlepas dari bagaimana karyawan tersebut berperilaku didalam tugasnya. Pada dasarnya perilaku mereka itu diawali dari adanya motivasi disertai dengan sikap kerja yang positif, persepsi, nilai-nilai yang dianut serta kemampuan atau kompensasi dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan bank nagari.

Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang optimal, salah satunya adalah dengan mengoptimalkan sumber manusia, memberikan motivasi atau dukungan sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik. Kurangnya motivasi pimpinan terhadap karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Wibowo (2014) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Abraham Maslow meneliti bahwa motivasi manusia itu berasal dari dalam diri seseorang dan sifatnya tidak dapat dipaksakan, teori ini menekankan bahwa manusia terdorong untuk melakukan usaha, untuk memuaskan lima kebutuhan yang belum terpuaskan yang melekat pada diri manusia itu sendiri.

Disisi lain Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya Handoko (2010). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya.

Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Untuk mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Luthans (2006) terdiri dari atas lima indikator, yaitu: pembayaran (gaji), pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi pekerjaan, dan kepenyeliaan (supervisi). Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Sedangkan antara *locus of control*, motivasi dan kepuasan kerja saling berpengaruh atau terkait. Karyawan yang memiliki *locus of control* yang tinggi akan mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang dikerjakannya. Tetapi dalam prakteknya belum semua organisasi mampu mewujudkannya, salah satu contohnya adalah pada kantor Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatra Barat yang disebut Bank Nagari adalah sebuah bank milik pemerintah daerah yang memiliki basis operasional di Sumatra barat. Bank Nagari memiliki misi bahwa didirikan dengan maksud untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang dan menunjang sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Dari misi tersebut maka peran PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat yaitu sebagai *agent of development* sekaligus sebagai alat untuk menambah pendapatan daerah melalui perolehan dividen bagi pemegang saham. Peran Bank Nagari tersebut jelas memerlukan dukungan dari kondisi internal yang solid. Sesuai dengan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) yang menjelaskan bahwa pertukaran kepentingan antara pribadi dengan organisasi (kondisi internal perusahaan) menjadi penentu pemicu, mediasi dan mempengaruhi keterlibatan, kewajaran prosedur, komitmen dan kinerja dalam organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan (Y)

Ada berbagai pendapat yang dikemukakan oleh ilmuan mengenai kinerja. Menurut Wibowo (2007) memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Mungkin masih ada keraguan mengenai antara kepuasan dan prestasi tetapi hampir seperti definisi, tampaknya hubungan antara motivasi dan kinerja adalah sesuatu yang positif, meningkatkan motivasi akan menghasilkan lebih banyak kinerja yang lebih baik. Perasaan ketidakpuasan dan keinginan untuk berprestasi atau berkuasa lebih banyak menjadi motivator bagi beberapa orang. Semuanya akan tergantung kepada orang-orang yang bersangkutan dan lingkungan bekerja mereka.

Riduwan (2007) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi dalam melaksanakan tugas dan sikap kerja. Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan uraian tanggung jawab serta wewenang yang diemban. Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan sedangkan konsistensi dalam melaksanakan tugas. Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan, dan kehati-hatian. Sikap kerja menunjukkan bagaimana pegawai bersikap dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaan tentunya akan memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal.

Dari analisis dan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas. Indikator yang digunakan dalam rangka mengukur kinerja karyawan sebagaimana dikemukakan oleh Riduwan (2007) meliputi : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pengetahuan, Penyesuaian Pekerjaan, Keandalan , Hubungan Kerja.

Locus Of Control (X1)

Locus of control didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya Robbins (2003) dalam Kuswati (2013). Konsep *Locus of Control* memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran sosial. Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang Irwandi (2002) dalam Kusawti (2013)

Locus of control menurut Dayakisni dan Yuniardi (2008) adalah kondisi bagaimana individu memandang perilaku diri mereka sebagai hubungan mereka dengan orang lain serta lingkungannya. *Locus of control* menurut Ghuftron dan Risnawita (2011) adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* mengarahkan pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang diperoleh. Jadi, *locus of control* adalah persepsi seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalannya dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali di luar dirinya.

Motivasi (X2)

Pengertian motivasi dan beberapa definisi atau pendapat para ahli yang dimaksud dengan motivasi sebagai berikut: Motivasi berasal dari kata “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. “Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal” Hasibuan (2005).

Menurut Nawawi (2007) kata motivasi memiliki kata dasar motif yang berarti dorongan sebab atau dasar seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut Handoko (2010) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. "Definisi di atas mengartikan motivasi sebagai berikut. Pertama, motivasi merupakan semua kondisi kerja keras dari dalam diri yang dikenal sebagai harapan, keinginan, dorongan menggerakkan. Kedua, motivasi merupakan kombinasi kekuatan yang mengawali secara langsung dan menopang kelakuan terhadap tujuan. Abraham maslow meneliti bahwa motivasi manusia itu berasal dari dalam diri seseorang dan sifatnya tidak dapat dipaksakan, teori ini menekankan bahwa manusia terdorong untuk melakukan usaha, untuk memuaskan lima kebutuhan yang belum terpuaskan yang melekat pada diri manusia itu sendiri.

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi Newstrom dalam Wibowo (2014). Motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting bagi pegawai bank karena motivasi akan menentukan intensitas usaha bekerja yang dilakukan oleh pegawai, hal ini berarti karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan tekun bekerja dan terus bekerja secara kontinyu tanpa mengenal putus asa serta dapat mengesampingkan hal-hal yang dapat mengganggu pekerjaan.

Kepuasan Kerja(X3)

Diantara para pakar memberikan pengertian tentang kepuasan kerja atau job satisfaction dengan menekankan pada sudut pandang masing-masing. Namun, diantara pandangan tersebut tidak bertentangan, tetapi dapat saling melengkapi. Diantaranya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya Hasibuan (2001). Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Tella *et al* (2007) dalam Murdiyani (2010) memberikan sebuah definisi komprehensif mengenai kepuasan kerja, yaitu suatu perasaan yang menyenangkan atau emosi positif yang berasal dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja adalah sebuah hasil dari persepsi karyawan tentang pekerjaannya dan seberapa penting hal tersebut mempengaruhi pekerjaannya

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu Agustina (2002) dalam Murdiyani (2010).

Adapun Seniati (2006) dalam Murdiyani (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan ataupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan

Pandangan senada dikemukakan Gibson (2000) dalam Titisari (2014) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang Kreitner dan Kinicki (2010) dalam Wibowo (2014). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya karena kepuasan kerja merupakan kunci dalam mendukung tujuan perusahaan Hasibuan (2003) dalam Utomo (2010).

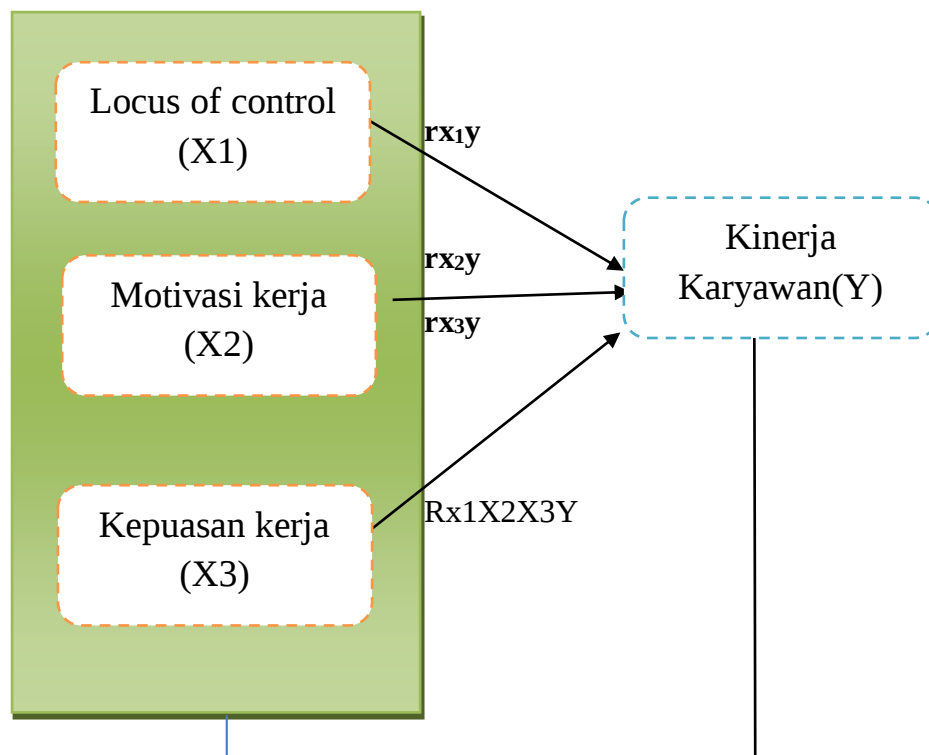
Menurut Simamora (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting

antara perasaan ini dengan unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku

Pendapat lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Wibowo (2014). Defisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan, orang dapat secara relatife puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.

Dari berbagai pandangan tersebut kiranya dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negative ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 20.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (2006), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 20. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila mempunyai hasil yang konsisten bila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Teknik Analisis Data dan uji hipotesis Statistik deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendiskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi (Kuncoro, 2006).

Uji asumsi klasik

1. uji normalitas
2. Uji multiko
3. Uji hetero
4. Uji autokorelasi

Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi berganda (*multi analition analysist*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2003). Dalam penelitian ini analisa regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel locus of control, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis

Uji-t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial, dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan antara nilai probabilitas (p) dari t-hitung dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (*independent*) pengaruh *locus of control* (X1), motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja(X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Analisis regresi tersebut menghasilkan koefisien-koefisien regresi yang menunjukkan arah hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil olahan data dengan bantuan SPSS *for windows* menggunakan model analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1
Hasil Uji regresi Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,461	7,420		,601	,550
	Locus of control	,877	,152	,509	5,764	,000
	motivasi	,328	,122	,237	2,685	,009
	Kepuasan kerja	,315	,074	,324	4,240	,000

Berdasarkan perhitungan melalui komputer dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui nilai konstanta sebesar 4,461 nilai koefisiensi regresi β_1 0,877, koefisiensi regresi β_2 0,328 dan nilai koefisiensi regresi β_3 0,315 Berdasarkan nilai-nilai tersebut dapat dibuat model regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja karyawan (Y)} = 4,461 + 0,877X_1 + 0,328 X_2 + 0,315 X_3 + e$$

Uji t (t-test)

a. Pengaruh *locus of control* (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.1 di atas terlihat tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *locus of control* (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan “*locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat” “**diterima**”.

b. Pengaruh motivasi (X₂) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.1 di atas terlihat tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,009 < 0,05$), Artinya, secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan “motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat.” **diterima**”.

c. Pengaruh kepuasan kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.18 di atas terlihat tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,016 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis keempat yang menyatakan “kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat.” **“diterima”**.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. *Locus of control*, motivasi dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. Sumbangan pengaruh variabel *locus of control*, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat sebesar 63,8% sisanya 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam ruang lingkup penelitian ini.
2. *Locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat
4. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat

5.2. Saran-Saran

Dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang lebih tinggi pada Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat dimasa yang akan datang, saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan diharapkan agar mempertahankan *locus of control* dan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat.
2. Untuk variabel *locus of control* Setiap pekerjaan harus dikerjakan dengan penuh percaya diri
3. Untuk variabel motivasi hendaknya karyawan Bank Nagari, Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
4. Untuk variabel kepuasan kerja Bank Nagari harus lebih memperhatikan aspek penempatan agar sesuai dengan pendidikan yang dimiliki dan pemberian orientasi kerja sebelum ditempatkan.

Daftar Pustaka

1. Dayakisni, T dan yuniardi, S (2008). Psikologi lintas budaya. Malang: UMM Pres
2. Falikhatum, 2002, Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik, Universitas Gajah Mada Yogyakarta
3. Ghufron. N dan Risnawita R. (2011). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media
4. Handoko t, Tani , 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*: BPFE Yogyakarta
5. Hasibuan.s.Melayu.2005. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta:Bumi Aksara
6. Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara
7. Karimi, Roohangiz dan Alipour, Farhad. 2011. Reduce Job Strees in Organization, Role of Locus Of Control. *International Journal of Bussines and Social Science*, 2(18): 232-236.Kartika, Indri, 2007 , Locus Of Control Sebagai Anteseden Hubungan Kinerja
8. Kuswati, Rini. 2013. Analisis pengaruh locus of control pada kinerja karyawan.seminar nasional. Surakarta
9. Kuncoro, Mudrajat Ph.D. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta
10. Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*,Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
11. Nawawi, Hadari, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusaia* Gajah Mada University Press : Yogyakarta
12. Murdiyani, 2010. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap. Surabaya
13. Ridwan, 2013. Peranan Etika Islam Terhadap Hubungan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan . Sulawesi Tengah
14. Riduwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel* Penelitian, Bandung : Alfabet
15. Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi penelitian untuk bisnis*. Edisi pertama, Jakarta: Salemba Empat
16. Simamora, Henry, 2005, *manajemen sumber daya manusia*, jakarta : stie ykpn
17. Titisari, purnamie.2014. *Peranan organizatuinal citizenship behavior (ocb) dalam meningkatkan kinerja karyawan*.Jakarta:Mitra Wacana Media
18. Utomo, Sulistyo Budi, 2010. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara, Surabaya
19. Wibowo. 2007. *Manajemen kinerja*, jakarta : Rajagrafindo Persada.
20. Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi.:* Jakarta Rajagrafindo Persada, Jakarta