



**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL (LOC)*, PELATIHAN, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN BANK DANAMON KANTOR CABANG BUKITTINGI)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen**

Diajukan Oleh

**NOVITA DEWI
05 152 076**

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Andalas
Padang
2010**



No. Alumni Universitas :	Novita Dewi	No. Alumni Fakultas :
--------------------------	-------------	-----------------------

a) Tempat / Tanggal Lahir : Jakarta/ 10 November 1987 b) Nama Orang Tua : Zulkarnaini dan Asrita c) Fakultas : Ekonomi d) Jurusan : Manajemen e) No.BP : 05 152 076 f) Tanggal Lulus : 9 Februari 2010 g) Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h) IPK : 3,20 i) Lama Studi : 4,5 tahun j) Alamat Orang Tua : Jln. Btng Sikaladi No 30 Padang, Sumatera Barat.

Pengaruh *Locus Of Control (LoC)*, Pelatihan, dan Komitmen Organisasional, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Danamon Kantor Cabang Bukittinggi)

Skripsi SI Oleh : Novita Dewi
Pembimbing : *Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimanakah pengaruh *Locus Of Control* yang terdiri dari *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*, pelatihan karyawan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Danamon Kantor Cabang Bukittinggi. Data yang digunakan pada penelitian kali ini adalah data primer yang didapat dari survey lapangan terhadap karyawan Bank Danamon Kantor Cabang Bukittinggi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 80 orang. Variabel dependen pada penelitian kali ini adalah kinerja karyawan dan variabel independen terdiri dari *Locus Of Control*, pelatihan serta komitmen organisasional. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS for windows. Hasil penelitian mendukung bahwa *Locus Of Control* baik *internal locus of control* maupun *eksternal locus of control* tidak memiliki pengaruh terhadap terbentuknya kinerja karyawan pada karyawan Danamon Kantor Cabang Bukittinggi. Sedangkan pelatihan karyawan memiliki pengaruh terhadap terbentuknya kinerja karyawan pada karyawan Bank Danamon Kantor Cabang Bukittinggi. Sedangkan variabel komitmen organisasional juga memiliki pengaruh yang positif terhadap terbentuknya kinerja karyawan pada karyawan Bank Danamon Kantor Cabang Bukittinggi. Implikasi penelitian dibahas lebih lanjut pada skripsi ini.

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 9 Februari 2010. Abstrak ini telah disetujui oleh pembimbing dan penguji :

Tanda Tangan	1	2	3
Nama Terang	Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si	Dr. Rahmi Fahmy, SE, MBA	Hendra Lukito Se, MM

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
Nip. 197110221997011001

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas / Universitas dan mendapat Nomor Alumnus :

	Petugas Fakultas / Universitas	
No. Alumni Fakultas :	Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas :	Nama	Tanda Tangan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Krisis ekonomi global yang melanda dunia pada awal tahun 2008 telah membuat dampak besar terhadap perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Permodalan yang sulit dan dibatasi membuat banyak perusahaan melakukan restrukturisasi organisasi serta pengoptimalan kinerja sumber daya manusia internal perusahaan. Manusia dituntut untuk lebih aktif dan terintegrasi dengan kokoh sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas operasional perusahaan. Jadi, sumber daya manusia merupakan faktor sentral bagi perusahaan dan organisasi bisnis moderen.

Kunci sukses sebuah perubahan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan secara terus menerus. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki keanekaragaman yang cukup tinggi. Oleh karena hal ini maka kemampuan sebagai "*agent of change*" dalam organisasi akan berbeda-beda pula. Namun demikian perubahan organisasi membutuhkan partisipasi dari semua karyawan ini akan tercapai bila ada kemauan dari seluruh karyawan dan tidak sekedar mengandalkan kemampuannya saja. Kemampuan tanpa didukung kemauan tidak akan memberikankan hasil apa-apa.

Strategi MSDM yang telah diaplikasikan oleh banyak organisasi (perusahaan) di dunia memiliki dampak positif berkaitan dengan kinerja karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu metode yang dapat diaplikasikan oleh seorang manajer dalam upaya memaksimalkan kinerja dan kemampuan manusia yang ada dalam perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang dilakukan oleh manajer dalam memastikan bahwa organisasi (perusahaan) miliki orang-orang yang tepat, jenis pekerjaan yang tepat serta saat yang tepat agar orang-orang tersebut mampu menyelesaikan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan dengan efektif dan efisien (Robbins & Coulter, 2004). Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu bidang manajemen yang secara khusus mempelajari dan mengatur hubungan dan peranan manusia dalam sebuah organisasi.

Menurut Mathis (2006) kinerja (*performance*) merupakan apa yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan berhubungan dengan hal-hal yang mendorong seorang karyawan dalam menyelesaikan segala tugas yang telah didelegasikan oleh pimpinan/manajer. Pada dasarnya kinerja karyawan didukung oleh beberapa faktor. Sikap *Locus of Control (LoC)*, pelatihan dan komitmen organisasional yang ada dalam perusahaan termasuk dalam beberapa faktor tersebut.

Kinerja karyawan yang tinggi diharapkan teraplikasikan oleh semua level jabatan, mulai dari manajer tingkat atas, manajer menengah, manajer bawah hingga karyawan. Pada dasarnya manusia melakukan aktifitas-aktifitasnya dengan tujuan mendapatkan imbalan dan pengembalian yang menguntungkan dan memuaskan. Pengembalian disini tidak hanya berupa materil seperti gaji dan tunjangan akan tetapi dapat juga berupa pengembalian immaterial seperti keamanan, kenyamanan dan rasa puas terhadap pekerjaan.

Manusia (dalam hal ini karyawan) mempunyai beberapa tipe pengendali yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*, setiap tipe tersebut memiliki pandangan dan gaya yang berbeda. House (1971) dalam Engko dan Gudono (2007) mengungkapkan bahwa *locus of control* merupakan salah satu faktor kontijensi yang dapat memoderasi kepemimpinan dalam

BAB VI

PENUTUP

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu *Locus of Control* (LoC), pelatihan dan komitmen organisasional sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Bank Danamon Kantor Cabang Bukittinggi dengan menyebarkan kuesioner kepada 80 karyawan Bank Danamon Bukittinggi. Data diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan *SPSS 15.00 for Windows*.

Lokus kendali tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan Bank Danamon Bukittinggi secara langsung. Hal tersebut berlaku untuk kedua variabel lokus kendali yaitu lokus kendali eksternal dan lokus kendali internal. Sebagian karyawan Bank Danamon Bukittinggi berpendapat bahwa untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, diperlukan perencanaan yang baik serta sebahagian karyawan Bank Danamon beranggapan bahwa kadang-kadang untuk mendapatkan uang diperlukan suatu keberuntungan.

Selain itu, pelatihan karyawan yang diberikan kepada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Danamon. Karyawan telah merasa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri serta karyawan Bank Danamon Bukittinggi mempunyai banyak kesempatan untuk mengaplikasikan hasil pelatihan yang telah didapat. Komitmen organisasional juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Danamon Bukittinggi. Karyawan merasa menjadi bagian keluarga bagi perusahaan serta karyawan Bank Danamon bersedia menghabiskan masa

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Amstrong, Michael. 2002. Komponen-komponen Komitmen dalam Organisasi. <http://www.indoSDM.com>. Akses 29 Oktober 2009
- Arikunto. 1999. Teknik Pengambilan Sampel. Online: <http://youda's blog.com>. Akses: 5 Januari 2010
- Azliyanti, Elvitra. 2009. Skripsi: Pengaruh komitmen organisasional, kualitas interaksi Atasan Bawahan (LMX) serta Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi pada Karyawan Bank Nagari Padang
- Bello, Tope Adeyemi. 2001. *Validating Rotter's (1966) Locus of Control Scale with a Sample of Not-for-profit Leaders*. Volume 24 Number 6/7
- Bernardi, Richard A. 1997. *The Relationships Among Locus of Control, Perceptions of Stress, and Performance*. *Journal of Applied Business Research*; Fall 13, ABI/INFORM Global
- Brown, Barbara B. 2003. Dissertation: *Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors*. Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University
- Chen, Jui-Chen dan Silverthorne, Colin. 2008. *The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan*. *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 29 No. 7 pp. 572-582. Emerald Group Publishing Limited
- Dessler, Gary (1997). "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT.Prenhallindo: Jakarta
- Devins, David, Steve Johnson dan John Sutherland. 2004. *Employer Characteristics and Employee Training Outcomes in UK SMEs: A Multivariate Analysis*. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. Volume 11 · Number 4 pp. 449-457. Emerald Group Publishing Limited
- Djati, S. Pantja dan Khusaini, M. 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 5, No. 1, : 25 – 4. Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra. <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>
- Elanain, H.M Abu. 2008. *Work Locus of Control and Job Performance in the UAE: The Mediating Role of Individual and Organizational Factors*. *The Business Review*, Cambridge pp 188-194