

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL, JOB
RESOURCES, DAN PRILAKU INOVATIF
TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA
KARYAWAN PT. JAMINAN PEMBIAYAAN
ASKRINDO SYARIAH INDONESIA DIMODERASI
SELF-EFFICACY**

T E S I S



Oleh

HASAN PARDI
NPM. 2261101035

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL, JOB RESOURCES, DAN
PRILAKU INOVATIF TERHADAP WORK ENGAGEMENT
PADA KARYAWAN PT. JAMINAN PEMBIAYAAN
ASKRINDO SYARIAH INDONESIA DIMODERASI SELF-
EFFICACY**



T E S I S

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis**

Program Studi Magister Manajemen

OLEH:

HASAN PARDI
NPM. 2261101035

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH LOCUS OF CONTROL, JOB RESOURCES, DAN PRILAKU INOVATIF TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. JAMINAN PEMBIAYAAN ASKRINDO SYARIAH INDONESIA DOMODERASI SELF-EFFICACY



Diajukan oleh :

**HASAN PARDI
NPM. 2261101035**

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Dr. Islamuddin, S.E., M.M
NIDN. 0204026803

Pembimbing II

Dr. Ahmad Junaidi, SE., M.Si
NIDN. 0201017102

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH LOCUS OF CONTROL, JOB RESOURCES, DAN PRILAKU INOVATIF TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. JAMINAN PEMBIAYAAN ASKRINDO SYARIAH INDONESIA DOMODERASI SELF-EFFICACY

oleh

HASAN PARDI
NPM. 2261101035

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Jum'at tanggal 18 Juli 2025
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji :

1. **Dr. Ir. Ririn Harini, M.P**
NIDN. 0027076801
2. **Andi Azhar, S.IP., MBA., Ph.D**
NIDN. 0231128901
3. **Dr. Islamuddin, S.E., M.M**
NIDN. 0204026803
4. **Dr. Ahmad Junaidi, SE., M.Si**
NIDN. 0201017102

Tanda Tangan:

.....
.....
.....
.....

Bengkulu, 18 Juli 2025
Dekan,



Furgonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

PERNYATAAN

Saya, Hasan Pardi, NPM. 2261101035

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar - benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Muhammdiyah Bengkulu, Maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dupublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi - sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammdiyah

Bengkulu,

Agustus 2025



Hasan Pardi

NPM. 2261101035

DECLARATION

I am, Hasan Pardi, NPM. 2261101035, declare that :

1. My tesis is genuine and truly my own creation, and is not another's personwork made under my name, nor a piracy or plagiarsm. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in University of Muhammadiyah Bengkulu or in any other universities/colleges.
2. This Thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, uncless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the references.
3. This statement is true, if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest. I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis, and other sanctions in accordance withthe prevailing norms and regulations in Unoiversity of Muhammadiyah Bengkulu.

Bengkulu, Agustus 2025

Declared By,



Hasan Pardi

NPM. 2261101035

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur atas semua nikmat Allah Swt. Sholawat dan salam juga tidak pernah lupa kita haturkan untuk Nabi Muhammad Saw. Alhamdulillah penelitian tesis telah selesai dilakukan, dan pada akhirnya Tesis ini saya persembahkan untuk :

Orang Tua Selalu Saya Sayangi

Istri :

Yenny Suryani. SE

Anak - anak

1. Felia Tiara Sanny. A.Md. Rat
2. M. Farel Daffa Canavaro Sanny

Saudara - saudara dan kawan kawan yang telah mendukung dan Teman - teman seangkatan yang selalu kompak saling mendukung biar bisa wisuda bersama

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah. Puji syukur kehadiran Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya dapat disusun Tesis dengan judul : “Pengaruh *Locus Of Control*, *Job Resources*, dan Perilaku Inovatif terhadap *Work Engagement* pada Karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia Dimoderasi *Self-Efficacy*”.

Tesis ini merupakan bagian yang tak terpisahkan atau merupakan rangkaian kegiatan akademik yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Selanjutnya, tidak lupa penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang banyak membantu sehingga Tesis ini dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih khususnya penulis ucapkan kepada :

1. Bapak **Dr. Susiyanto, M.Pd** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu **Furqonti Ranidiah, SE, MM**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu **Dr. Mailaty Fintasari, SE., MM**, selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. **Dr. Islamuddin S.E, M.M** selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan masukan dan saran dalam penulisan Tesis ini.

5. **Dr. Ahmad Junaidi S.E, M.Si** selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah banyak memberikan masukan dan saran dalam penulisan Tesis ini.
6. Dosen beserta staf karyawan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu atas kemudahan yang diberikan selama mengikuti perkuliahan.
7. Rekan-rekan seperjuangan yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan kepada penulis.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa dalam dalam penulisan Tesis ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan yang disebabkan oleh keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan Tesis ini sehingga lebih bermanfaat.

Bengkulu, 2025

Hasan Pardi

**Pengaruh *Locus Of Control*, *Job Resources*, dan Perilaku Inovatif terhadap
Work Engagement pada Karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo
Syariah Indonesia Dimoderasi *Self-Efficacy***

Oleh:

Hasan Pardi¹⁾, Islamuddin²⁾, Ahmad Junaidi³⁾

ABSTRAK

Work engagement karyawan belum maksimal, hal ini dikarenakan *job resources*, *locus of control* dan perilaku inovatif yang dimiliki karyawan, sehingga menyebabkan capaian kerja belum sesuai target yang diharapkan dan penyelesaian pekerjaan yang masih belum tepat waktu. Selain itu karyawan belum mempunyai ide ide baru dalam mengatasi permasalahan di tempat kerja. Penelitian ini penting dilakukan karena Industri pembiayaan syariah menghadapi tantangan kompetitif yang membutuhkan karyawan dengan *engagement* tinggi, belum ada penelitian serupa yang mengintegrasikan *locus of control*, *job resources*, perilaku inovatif, dan *self-efficacy* dalam konteks keuangan syariah dan temuan penelitian dapat menjadi rekomendasi bagi manajemen dalam meningkatkan *work engagement* karyawan.

Gap research belum ada penelitian menggabungkan variabel *locus of control*, *job resources*, perilaku inovatif dan memasukkan *self-efficacy* sebagai moderator dalam konteks keuangan syariah.

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job resources*, *locus of control*, dan perilaku inovatif terhadap *work engagement* karyawan memoderasi *self-efficacy*.

Dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.

Hasil penelitian terdapat pengaruh *job resources*, *locus of control*, dan perilaku inovatif terhadap *work engagement* dan terdapat pengaruh *job resources*, *locus of control*, dan perilaku inovatif terhadap *work engagement* karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia memoderasi *self-efficacy*.

Implikasi penelitian pada PT Askrindo Syariah untuk meningkatkan *engagement* melalui Intervensi pelatihan *self-efficacy*, penguatan *job resources*, dan program inovasi.

Kata Kunci: *Job Resources*, *Locus Of Control*, Perilaku Inovatif, *Work Engagement*

The Influence of Locus of Control, Job Resources, and Innovative Behavior on Work Engagement of Employees of PT. Asuransi Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia Moderated by Self-Efficacy

By:

Hasan Pardi¹⁾, Islamuddin²⁾, Ahmad Junaidi³⁾

ABSTRACT

The current level of work engagement among employees at PT. Financing Guarantee Askrindo Syariah Indonesia is not yet optimal. This is due to factors such as job resources, locus of control, and innovative behavior that employees possess. These factors result in work performance that does not meet expected targets and delays in completing tasks. Additionally, employees are not coming up with new ideas to solve workplace problems. This research is important because the Islamic finance industry faces competitive challenges that require highly engaged employees. There is currently no similar study that integrates locus of control, job resources, innovative behavior, and self-efficacy within the context of Islamic finance. The findings of this research can serve as recommendations for management to improve employee work engagement.

This study aims to analyze the influence of job resources, locus of control, and innovative behavior on work engagement, with self-efficacy acting as a moderator.

The research uses a quantitative approach. The results show that job resources, locus of control, and innovative behavior have an impact on work engagement. Furthermore, these factors also influence work engagement at PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia, with self-efficacy playing a moderating role.

The implications of this research for PT Askrindo Syariah include improving engagement through interventions such as self-efficacy training, strengthening job resources, and implementing innovation programs.

Keywords: Job Resources, Locus Of Control, Innovative Behavior, Work Engagement

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
DECLARATION	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6

BAB II. STUDI PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Landasan Teori.....	11
2.3 Kerangka Pikir	24
2.4 Hipotesis Penelitian.....	25

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian.....	27
3.2 Definisi Operasional	27
3.3 Populasi dan Sampel	28
3.4 Sumber Data	29
3.5 Instrumen Penelitian	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data	30
3.7 Analisis Data.....	31

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia	36
4.2 Karakteristik Informan	37
4.3 Deskripsi Variabel	38
4.4 Hasil Pengujian	44
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	47
4.6 Pembahasan.....	50

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	56
6.2 Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	27
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian	29
Tabel 3.2 <i>Goodness of fit Model PLS R square</i>	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	38
Tabel 4.2 Deskripsi <i>Job Resources</i>	39
Tabel 4.2 Deskripsi <i>Locus Of Control</i>	39
Tabel 4.3 Deskripsi Perilaku Inovatif	41
Tabel 4.4 Deskripsi <i>Self-Efficacy</i>	42
Tabel 4.5 Deskripsi <i>Work Engagement</i>	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	21

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data
3. Hasil Analisis Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Work engagement (keterikatan kerja) sering kali dipandang sebagai kunci untuk mengangkat organisasi ke tingkat yang lebih tinggi dalam perusahaan untuk menjalankan dan mencapai bisnis yang sukses (Corace, Charles J, 2007). *Work engagement* merupakan kekuatan utama untuk mencapai tujuan organisasi (Bakker et.al 2009). Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), *work engagement* adalah ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. *Work engagement* merupakan keterlibatan dan antusiasme menampilkan kinerja terbaik (Gordon, 2018).

Seseorang yang merasa antusias dan terlibat di dalam pekerjaan akan termotivasi secara langsung oleh pekerjaannya, cenderung bekerja lebih giat, dan menghasilkan kinerja memuaskan (Robert & Davenport, 2018). *Work engagement* merupakan suatu cara yang dilakukan organisasi untuk menstimulasi pegawai agar bekerja dengan kapasitas penuh (Lockwood, 2018). Sementara itu, Bakker et.al (2016) mengungkapkan bahwa seseorang akan terikat dengan pekerjaannya apabila mereka berkomitmen pada suatu tujuan, menggunakan kecerdasannya untuk membuat pilihan tentang cara terbaik dalam menyelesaikan tugas, mengawasi perilaku dirinya untuk memastikan bahwa mereka bekerja dengan baik, memeriksa kembali apakah

yang dilakukan benar-benar sesuai dengan tujuan dan dapat melakukan perbaikan.

Work engagement ditandai dengan rasa senang dan antusias terhadap aktivitas yang dilakukan. *Work engagement* dianggap penting karena mampu mempertahankan komitmen pegawai pada organisasi dan menjadi kunci kinerja (Bakker, et.al 2016). Schaufeli dan Bakker (2017) menjelaskan bahwa *Work engagement* dapat meningkatkan kinerja karena pegawai merasakan emosi positif selama bekerja, memiliki kesehatan yang lebih baik, mampu menciptakan sumberdaya pribadi, dan dapat menularkan Keterikatan kepada karyawan lainnya. Bakker et.al (2016) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki Keterikatan kerja yang tinggi tidak berarti membuatnya menjadi gila kerja atau *workaholic*, tetapi karyawan menganggap bekerja adalah suatu hal yang menyenangkan. Lebih lanjut Schaufelli dan Bakker (2017) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya juga merasa tertantang serta berusaha dengan tekun ketika menghadapi kesulitan dalam tugas.

Bakker et.al (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa *job resources* (sumber daya kerja) mempengaruhi keterikatan kerja karena *job resources* merupakan aspek fisik, sosial, psikologis, dan organisasional yang dapat mengurangi beban kerja. Selain itu juga *job resources* didapatkan dari organisasi (gaji, perkembangan karir), hubungan sosial, interpersonal dari rekan kerja dan atasan. *Job resources* merupakan keahlian, otonomi, dan kesempatan untuk berkembang yang dapat meningkatkan keterikatan kerja

termasuk faktor-faktor sumber daya kerja secara intrinsik atau ekstrinsik (Bakker et.al, 2016).

Schaufelli dan Bakker (2017) menjelaskan bahwa kurangnya kedisiplinan di dalam bekerja seperti terlambat merupakan salah satu tanda adanya permasalahan di dalam *work engagement*. Hal ini dikarenakan seseorang yang *work engagement* dengan pekerjaannya cenderung memiliki dedikasi serta rasa senang ketika melakukan pekerjaan. Sementara itu, Gordon (2018) mengatakan bahwa karyawan yang *work engagement* dalam pekerjaannya akan menampilkan kinerja maksimal.

Berdasarkan data PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia capaian kerja karyawan pada tahun 2021, 2022, dan 2023 belum mencapai 100%, hal ini merupakan indikasi masih rendahnya *work engagement* pada karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia.

Hasil observasi peneliti pada Selasa 3 September 2024 terlihat *work engagement* karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia belum maksimal, hal ini dikarenakan *job resources*, *locus of control* dan perilaku inovatif yang dimiliki karyawan, sehingga menyebabkan capaian kerja belum sesuai target yang diharapkan dan penyelesaian pekerjaan yang masih belum tepat waktu. Selain itu karyawan belum mempunyai ide ide baru dalam mengatasi permasalahan di tempat kerja.

Penelitian ini penting dilakukan di PT Askrindo Syarlah karena Industri pembiayaan syariah menghadapi tantangan kompetitif yang membutuhkan karyawan dengan *engagement* tinggi, belum ada penelitian serupa yang

mengintegrasikan *locus of control*, *job resources*, perilaku inovatif, dan *self-efficacy* dalam konteks keuangan syariah dan temuan penelitian dapat menjadi rekomendasi bagi manajemen dalam meningkatkan *work engagement* karyawan.

Beberapa isu yang melatarbelakangi penelitian ini: 1) Tingkat *work engagement* yang fluktuatif di sektor keuangan syariah, terutama pasca-pandemi, di mana beban kerja meningkat tetapi dukungan psikologis belum optimal, 2) Peran *locus of control* dalam memengaruhi motivasi karyawan, di mana beberapa karyawan mungkin merasa tidak memiliki kendali penuh atas pekerjaannya, 3) Ketersediaan *job resources* seperti pelatihan dan infrastruktur digital yang belum merata di semua divisi dan 4) Tantangan dalam mendorong perilaku inovatif, terutama di lingkungan yang sangat terstruktur seperti Perbankan Syariah serta 5) *Self-efficacy* sebagai faktor kunci yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara variabel Independen dan *work engagement*.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji: Pengaruh locus of control terhadap *work engagement*, dampak *job resources* pada engagement, peran perilaku inovatif dalam meningkatkan kinerja. Namun, belum ada penelitian yang menggabungkan ketiga variabel (*locus of control*, *job resources*, perilaku inovatif) sekaligus dan memasukkan *self-efficacy* sebagai moderator dalam konteks keuangan syariah yang dilakukan pada PT Askrindo Syariah, yang memiliki karakteristik unik.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh *job resources*, *locus of control* dan perilaku inovatif terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia dimoderasi *self-efficacy*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia?.
2. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap *work engagement* karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia?.
3. Bagaimana pengaruh *perilaku inovatif* terhadap *work engagement* karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia?.
4. Apakah *self-efficacy* memoderasi pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia?.
5. Apakah *self-efficacy* memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *work engagement* karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia?.
6. Apakah *self-efficacy* memoderasi pengaruh perilaku inovatif terhadap *work engagement* karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia?.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *work engagement* karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh perilaku inovatif terhadap *work engagement* karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia.
4. Menganalisis pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia memoderasi *self-efficacy*.
5. Menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *work engagement* karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia memoderasi *self-efficacy*.
6. Menganalisis pengaruh perilaku inovatif terhadap *work engagement* karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Indonesia memoderasi *self-efficacy*.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Mengembangkan model JD-R dengan memasukan *locus of control* dan *self-efficacy*.

- b. Memperbanyak literatur tentang *work engagement* di sector keuangan syariah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Manajemen: Rekomendasi kebijakan pengembangan SDM berbasis *self-efficacy* dan *job resources*.
- b. Bagi Karyawan: Peningkatan motivasi dan produktivitas melalui intervensi psikologis.