

Pengaruh Internal *Locus Of Control* Dan Budaya Perusahaan Terhadap *Salary Agency* Di PT. Takaful Umum Cabang Surabaya

Asfarina
FEBI UINSA Surabaya |
Asfarani@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian ini berjudul "Pengaruh Internal Locus Of Control dan Budaya Perusahaan Terhadap Salary Agency di PT Takaful Umum Cabang Surabaya". Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda sebagai alat analisisnya. Terdapat tiga hipotesis yang dikemukakan, yaitu: hipotesis pertama, terdapat pengaruh antara internal locus of control (X1) terhadap salary agency (Y). Hipotesis kedua, terdapat pengaruh antara budaya perusahaan (X2) terhadap salary agency (Y). Dan hipotesis ketiga terdapat pengaruh antara internal locus of control (X1) dan budaya perusahaan (X2) terhadap salary agency (Y). Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini diperoleh nilai signifikansi $0,033 > 0,5$ sehingga H1 ditolak dan H0 diterima sehingga hipotesis pertama ditolak untuk variabel internal locus of control (X1). Dan untuk hipotesis kedua, dari hasil analisis diperoleh nilai signifikansi $0,001 \leq 0,5$ sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, maka hipotesis kedua dapat diterima untuk variabel budaya perusahaan (X2). Untuk hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel bebas internal locus of control dan budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan ($0,002 \leq 0,5$) dan determinasi (R Square) = 0,242 yang berarti besarnya proporsi X1-X2 terhadap Y sebesar 24,2%.

Keywords : Internal Locus of Control, Budaya Perusahaan, Peningkatan Salary

Pendahuluan

Bisnis keuangan Islam telah memasuki era kebangkitan kembali. Tidak hanya perbankan Islam yang menunjukkan peningkatan dalam pertumbuhannya, namun lembaga keuangan Islam lainnya yang mengikuti trend tumbuh dan berkembang adalah asuransi syariah.

Islam sendiri menerangkan bahwa kita harus saling kerjasama atau tolong menolong dalam segala hal baik dalam membangun, bekerja, ataupun menghadapi musibah atau kerugian. Sedangkan tolong menolong dan bekerja sama memiliki beberapa bentuk, yang berformat kontrak formal ataupun bantuan moral, salah satu yang berwujud kontrak formal adalah asuransi. Seseorang yang menjadi anggota harus ada niat untuk menolong anggota lain yang mengalami resiko.¹

Berdasarkan kebutuhan masyarakat akan perlindungan dari hal-hal yang tidak diduga, maka memerlukan sebuah praktek asuransi yang benar-benar dibangun atas dasar semangat untuk saling menanggung diantara sesama peserta. Dengan latar belakang konsep saling tolong-menolong dan memakai prinsip kerjasama, maka cendekiawan terinisiatif untuk membentuk Asuransi Takaful.

Salary yang didapat tiap *agency* pasti berbeda antara satu dengan yang lainnya. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu faktor internal dan faktor eksternal.² Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang yang dapat mempengaruhi peningkatan *salary agency* dapat ditunjukkan oleh *locus of control* (pusat kendali).

¹ Hasan Ali, *Asuransi dalam Perspektif Hukum Islam Suatu Tinjauan Analisis Historis, Teoritis dan Praktis*, (Jakarta: Prenada Media, 2004), 6-7.

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosadakarya, 2006),15.

Namun peningkatan *salary* tidak bisa hanya dipengaruhi oleh diri sendiri namun lingkungan perusahaan baik itu budaya perusahaan pun memiliki peran yang sangat penting, dimana budaya perusahaan itulah yang nantinya dapat menciptakan identitas perusahaan yang dapat membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya.

Sampai saat ini, PT. Takaful Umum cabang Surabaya masih belum memperlihatkan budaya perusahaan yang bersifat sistematis. Namun mempunyai moto/slogan yang mengandung nilai-nilai budaya perusahaan yakni untuk para Insan Takaful adalah senantiasa menjaga amanah, *professional* dan *team work*,³ dan evaluasi mengenai *salary* para *agency* tidak pernah dilakukan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang inilah penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Internal *Locus of Control* dan Budaya Perusahaan Terhadap *Salary Agency* PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Surabaya”.

Kajian Pustaka

a. Internal *Locus Of Control*

Locus of control adalah bagaimana individu merasa/melihat garis/hubungan antara tingkah lakunya dan akibatnya, apakah ia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya.⁴

Locus of control memainkan peranan penting dalam berbagai kasus, seperti *dysfunctional audit behavior*, *job satisfaction*, kinerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*.⁵

³ PT. Asuransi Takaful Umum, Majalah “Laporan Tahunan 2011”, 3.

⁴ Wasty Soemanto, *Psikologi Pendidikan Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipata, 2006), hal 187.

⁵ Dwi harini, Agus Wahyudin dan Indah Anisykurlillah, *Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor*, (Purwokerto: Simposium Nasional Akuntansi XIII, 2010), 13.

Locus of control dibagi menjadi dua yaitu internal dan eksternal *locus of control*. Internal *locus of control* adalah suatu keyakinan bahwa sesuatu yang didapat bergantung pada diri sendiri, sedangkan eksternal *locus of control* adalah suatu keyakinan bahwa sesuatu yang didapat berada di luar kemampuan diri individu. Dalam penelitian ini hanya menggunakan internal *locus of control* sebab islam mengajarkan kita untuk rendah hati dan percaya diri. Internal *locus of control* cenderung lebih berorientasi untuk berpikir positif sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilakunya untuk yakin pada diri mereka sendiri.

Karakteristik internal *locus of control* Menurut Crider, karakteristik internal locus of control adalah sebagai berikut:⁶

- 1) Suka bekerja keras
- 2) Memiliki inisiatif yang tinggi
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- 4) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

b. Budaya Perusahaan

Dalam membahas definisi budaya perusahaan berarti terdapat dua kata yang saling berkaitan, yaitu “budaya” dan “perusahaan”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia bahasa berarti pikiran, akal budi, adat istiadat. Tapi secara etimologi ilmu manajemen, budaya adalah satu set nilai, penuntun kepercayaan akan suatu hal, pengertian dan cara berfikir yang dipertemukan oleh para anggota organisasi dan diterima anggota baru.⁷ menurut Robbins, karakteristik budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana

⁶ Andrew B Crider, *Psychology*, (Illions Scot Foresman and Company, 1983), 47.

⁷ W. Jack Duncan, *Organization Culture: Getting Fix on Eclusive Concep*, *Academy of Managemen Executive*, (1989), 229.

sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya.⁸

Pengembangan budaya perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor makro dan mikro dari perusahaan yang bersangkutan. Selain itu, menurut Robbins, budaya perusahaan juga memiliki beberapa fungsi diantaranya:⁹

- 1) Berperan menetapkan batasan.
- 2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota perusahaan.
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- 4) Meningkatkan stabilitas sistem social karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- 5) Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Metode Penelitian

a. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Takaful Umum cabang Surabaya yang berlokasi di Jl JemurAndayani No 1G Surabaya. Pada bulan September 2016.

b. Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh *agency* PT Asuransi Takaful Umum cabang Surabaya yang berjumlah 40 agen. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah metode sampel jenuh atau

⁹ Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), 13.

sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

c. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan terdiri dari variabel *dependent* (terikat) dan variabel *independent* (bebas). variabel *dependent* (terikat) terdiri dari *Salary Agency* (Y) dan variabel *independent* (bebas) terdiri dari internal *locus of control* (X_1) dan budaya perusahaan (X_2).

d. Definisi Operasional

Untuk lebih menspesifikasi penelitian agar dapat mengukur konstruk atau variabel tersebut, maka peneliti akan memberikan beberapa penjelasan diantaranya:

1. *Internal Locus of Control*

Internal locus of control dapat dilihat berdasarkan karakteristiknya yaitu : suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, dan selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. (Crider, 1983). Indikator yang digunakan adalah:

- a. Memperoleh keberhasilan merupakan hasil dari kerja keras, dan tidak ada hubungannya dengan keberuntungan.
- b. Meningkatkan kualitas diri merupakan hasil dari inisiatif yang ada pada diri kita.
- c. Ketika sedang menghadapi masalah, hal yang dilakukan yaitu mencari solusi untuk memecahkan masalah tersebut.
- d. Selalu berfikir secara efektif dalam melakukan pekerjaan.
- e. Keberhasilan yang diperoleh sebanding dengan usaha yang dilakukan.

2. Budaya Perusahaan

Karakteristik budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung

pada dinamika organisasinya. Berikut indicator-indikator yang digunakan dalam pembuatan kuesioner:

- a) Disiplin dalam mengikuti acara “Jumat Mengaji”
- b) Tepat dalam memproses pengajuan klaim dari peserta asuransi.
- c) Ramah dalam melayani calon peserta maupun peserta asuransi.
- d) Tanggap dalam merespon pengajuan klaim peserta asuransi.
- e) Selalu berkoordinasi dalam hal apapun.

e. Teknis Analisis Data

Adapun analisis statistic pada penelitian ini terdiri dari analisis regresi berganda yaitu uji T dan uji F. Uji T digunakan untuk mengukur pengaruh internal *locus of control* dan budaya perusahaan secara parsial, dan uji F digunakan untuk mengukur pengaruh internal *locus of control* dan budaya perusahaan secara simultan.

Hasil Dan Pembahasan

1. Uji T (Parsial)

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah internal *locus of control* dan budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap *salary agency* di PT. Takaful Umum Cabang Surabaya.

- a. Pengaruh internal *locus of control* terhadap *salary agency* di PT. Takaful Umum Cabang Surabaya.

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah internal *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *salary agency* di PT. Takaful Umum Cabang Surabaya.

Namun berdasarkan uji regresi berganda menunjukkan bahwa variabel internal *locus of control* (X1) nilai Sig = 0,033 > 0,05, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara internal *locus of control* terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

- b. Pengaruh budaya perusahaan terhadap *salary agency* di PT. Takaful Umum Cabang Surabaya.

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap *salary agency* di PT. Takaful Umum Cabang Surabaya.

Namun berdasarkan uji regresi berganda menunjukkan bahwa variabel menunjukkan bahwa variabel budaya perusahaan (X2) nilai Sig = 0,002 < 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya perusahaan terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Sehingga internal *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *salary agency* dan budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap *salary agency* di Pt. Takaful Umum Cabang Surabaya. Artinya hipotesis pertama ditolak.

Tabel 1
Hasil Uji T(Parsial)

	Coefficients	
	B	Sig
(Constant)	1.684	.483
InternLOC	-.171	.033
BdyPershaam	.296	.001

Sumber: Output SPSS 20, data diolah 2017

Menurut Moekijat faktor internal yang mempengaruhi *salary* yaitu biaya hidup para individu, dimana tinggi rendahnya biaya hidup akan mengakibatkan tinggi rendahnya *salary* yang didapat.¹⁰ Selain biaya hidup faktor yang mempengaruhi *salary* menurut Moekijat yaitu gaji dan upah yang diberikan pihak swasta, kondisi

¹⁰ Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Bandung: Mandar Maju,1992), 14

keuangan Negara, biaya hidup, peraturan pemerintah, kekayaan negara, produktivitas pegawai, persediaan tenaga kerja, kondisi kerja, jam kerja, perbedaan geografis, inflasi, pendapatan nasional, harga pasar, dan nilai social dan etika.

Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak membenarkan teori yang dinyatakan oleh Crider bahwa karakteristik internal *locus of control* yaitu sebagai berikut:¹¹

- 1) Suka bekerja keras
- 2) Memiliki insiatif yang tinggi
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- 4) Selalu mencoba untuk berfikir seefktif mungkin
- 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

Dari wawancara yang dilakukan terhadap responden (*agency*) bahwa secara tidak langsung budaya perusahaan sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja dimana budaya perusahaan sendiri dapat menciptakan identitas perusahaan dan bagaimana perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.

Pernyataan diatas juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Siti Rosmalia yang berjudul "Pengaruh Persepsi Budaya Perusahaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Media Satu Group" yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara keseluruhan dari budaya perusahaan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan,

¹¹ Andrew B Crider, *Psychology*, (Illions Scot Foresman and Company, 1983), 47.

lama kerja, pendidikan, dan usia terhadap prestasi kerja karyawan.¹²

Selain itu juga mendukung teori dari Deal dan Kennedy bahwa budaya perusahaan yaitu nilai inti sebagai esensi falsafah perusahaan untuk mencapai sukses yang didukung semua warga organisasi dan memberikan pemahaman bersama tentang arah bersama dan menjadi pedoman perilaku mereka dari hari ke hari.¹³ Berdasarkan teori tersebut yang menjadi ensensi falsafah yang dapat menjadi pedoman perilaku dari hari ke hari pada PT. Takaful Umum Cabang Surabaya adalah senantiasa menjaga amanah, *professional* dan *team work*.¹⁴

Dimana amanah yang dimaksud yaitu senantiasa menjaga kepercayaan dan mengelolanya dengan penuh tanggungjawab. Semua dilakukan demi terpenuhinya harapan semua stakeholder dan tercapainya tujuan bersama. Profesional sendiri yaitu kesungguhan dalam melaksanakan seluruh aktifitas dengan sebaik-baiknya yang merupakan cerminan kecakapan budaya kerjanya. Di dalamnya mencakup kapabilitas dan penguasaan keahlian untuk menciptakan produk yang berkualitas dengan harapan dapat memenuhi harapan dan kepuasan pelanggan. Sedangkan *team work* yaitu mereka menyakini bahwa *team work* adalah kemampuan mensinergikan seluruh potensi kebaikan Insan Takaful dalam menggapai visi bersamanya. Hanya dengan komitmen untuk saling mendukung, saling percaya, saling peduli, dan saling berbagi gagasan, mereka dapat mencapai

¹² Siti Rosmalia, *Pengaruh Persepsi Budaya Perusahaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Media Satu Group*, (Skripsi, UIN Syarifhidayatullah Jakarta, 2010), 129.

¹³ Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), 6.

¹⁴ PT. Asuransi Takaful Umum, Majalah "Laporan Tahunan 2011", 3.

dan mempertahankan pertumbuhan yang menguntungkan serta melayani stakeholder.

Sedangkan budaya perusahaan yang telah dijalankan oleh para *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya yaitu Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan seluruh aktifitas pekerjaan dengan mengutamakan pelayanan publik dan tanggungjawab social di atas kepentingan dan keuntungan pribadi, dalam setiap pekerjaan senantiasa menjaga kepercayaan dan mengelolanya dengan penuh tanggungjawab, saling mendukung, percaya, peduli, dan berbagi gagasan merupakan kunci dalam menggapai visi perusahaan. Hal tersebut dapat mencerminkan bahwa para *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya senantiasa menjaga profesional, amanah, dan *team work*.

Dalam ekonomi Islam budaya perusahaan tentulah harus berdasarkan nilai-nilai Islami dalam perusahaan berbasis syariah. Institusinya pun harus mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah. Nilai-nilai Islami ini memegang peranan penting untuk membentuk kepribadian suatu institusi.¹⁵ Dalam hal ini PT Takaful Umum merupakan perusahaan Islami yang mengimplementasikan prinsip-prinsip asuransi syariah. Prinsip-prinsip asuransi syariah sendiri yaitu: tauhid, keadilan (profesional), tolong-menolong, kerjasama, amanah, kerelaan, larangan riba, maisir, dan gharar.¹⁶ Sedangkan PT Takaful Umum Cabang Surabaya sudah mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah dalam budaya perusahaannya yaitu profesional,

¹⁵ Hermawan Kartajaya & Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing*, (Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2006), 140.

¹⁶A. Dzajuli dan Yadi Jazwari, *Lembaga-lembaga Perekonomian Umat (Sebuah Pengenalan)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 126.

dimana kita harus memahami penempatan hak dan kewajiban antara nasabah maupun perusahaan asuransi. Amanah, dimana kita harus menjaga kepercayaan nasabah dan mengelolanya dengan sebaik-baiknya. *Teamwork* (kerjasama) dalam hal ini yaitu kemampuan mensinergikan seluruh potensi yang ada pada tiap Insan Takaful untuk menggapai visi perusahaan.

Hal tersebut terbukti, berdasarkan tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan, para *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya mempunyai sikap profesional, amanah, saling peduli, saling mendukung, saling percaya, dan saling berbagi gagasan itulah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan *salary* para *agency* di PT Takaful Umum cabang Surabaya.

2. Uji F (Simultan)

Hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian ini adalah internal *locus of control* dan budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap *salary agency* di PT.Takaful Umum Cabang Surabaya.

Tabel 2
Hasil Uji F(Simultan)

ANOVA	
	Sig.
Regression	.002

Sumber: Output SPSS 20, data diolah 2017

Dari hasil pengujian F menunjukkan bahwa variabel internal *locus of control* (X1) dan budaya perusahaan (X2) nilai Sig = 0,002 < 0,05, terdapat pengaruh yang signifikan antara internal *locus of control*

dan budaya perusahaan terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya secara simultan.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.281	.242	.653
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Output SPSS 20, data diolah 2017

Berdasarkan tabel *Model Summary* diperoleh $R = 0,530$ yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variabel X_1 (*Internal Locus of Control*) dan X_2 (Budaya Perusahaan) dengan Y (*Salary Agency*). Sedangkan *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,242 atau 24,2% variabel terikat Y (*Salary Agency*) dapat dijelaskan oleh variabel X_1 (*Internal Locus of Control*) dan X_2 (Budaya Perusahaan) dan sisanya 75,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa internal *locus of control* dan budaya perusahaan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan *salary*. Pengaruh internal *locus of control* dan budaya perusahaan adalah positif yang menunjukkan bahwa internal *locus of control* dan budaya perusahaan cenderung memberikan respon yang positif bagi *agency* dan mampu mendorong *agency* untuk meningkatkan *salary* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Perkembangan zaman yang terjadi juga diikuti oleh peningkatan kebutuhan tiap individu sehingga menyebabkan individu berlomba-lomba untuk dapat meningkatkan kualitas hidupnya dalam memenuhi

kebutuhannya. Salah satunya yaitu dalam hal gaji (*salary*).

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan *salary* termasuk didalamnya kemampuan diri sendiri (*internal locus of control*) dan budaya yang ada pada suatu perusahaan. *Internal locus of control* dan budaya perusahaan saling mempengaruhi satu sama lain. Sebab apabila dalam diri individu tersebut memiliki karakteristik *internal locus of control* atau individu tersebut yakin pada dirinya maka individu tersebut akan dengan mudah mematuhi dan menjalankan budaya yang ditetapkan dalam suatu perusahaan.

Dalam ekonomi Islam, *internal locus of control* lebih dikenal dengan manajemen sumber daya insani, dimana sumber daya insani sendiri yaitu seluruh kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakan kemampuan tersebut untuk mencapai suatu tujuan. Islam sendiri sangat menganjurkan kita untuk bersikap rendah hati dan percaya diri. Keyakinan pada diri sendiri sangat penting, karena keyakinan membuat seseorang mampu mengerahkan seluruh tindakan dan perilakunya. Sedangkan seseorang yang memiliki orientasi *internal locus of control* terdorong untuk berfikir positif dan yakin pada diri sendiri, bahwa segala apapun yang dicapainya itu karena kemampuan yang ada pada diri, bukan karena faktor keberuntungan.

Begitupun budaya perusahaan, budaya perusahaan dalam ekonomi islam tentunya pun harus berdasarkan nilai-nilai Islami dalam perusahaan yang berbasis syariah. Sehingga dapat menambah citra perusahaan di mata masyarakat.

Hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk kasus diluar objek penelitian, karena penelitian ini menggunakan objek *agency* PT Takaful Umum. Sejalan dengan penelitian ini maka dianjurkan kepada *agency* PT Takaful Umum untuk

meningkatkan internal *locus of control* dan mentaati budaya perusahaan, karena pada variabel internal *locus of control* dan budaya perusahaan akan menentukan tingginya *salary* para *agency* di PT Takaful Umum.

Penelitian lanjutan yang melengkapi variabel-variabel yang sudah ada pada penelitian ini perlu dilakukan, untuk semakin menyempurnakan pemahaman terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi *salary agency* PT Takaful Umum.

Kesimpulan

1. Internal *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.
2. Budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.
3. Internal *locus of control* dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh positif terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Daftar Pustaka

- Austin, Wendy dan mary ann Boyd. *Psychiatric and Mental Health Nursing faor Canadian Practice*. London: Whurr Publishers, 2010,
- Ayudiati Eka, Soraya. *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating(Studi pada Karyawan tetap Bank Jateng Semarang)*, Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2010,
- Anugrah Pratama, Willy. *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Korelasi PT. Krakatau Industrial Estate Cilegon)*, Skripsi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 2010,
- Batubara, Khairunnisa, Sugiharto Pujangkoro, Buchori. *Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan*

- pada PT.XYZ, e-journal Teknik Industri FT USU Vol 3, No. 5, 2015,*
- Crider B, Andrew. *Psychology. t.tp., Illions Scot Foresman and Company, 1983,*
- Dzajuli, A dan Yadi Jazwari. *Lembaga-lembaga Perekonomian Umat (Sebuah Pengenalan).* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002,
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 2 edisi kesepuluh.* Jakarta: PT Mancana Jaya Cemerlang, 2009,
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Kedua.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001,
- Handaru Wahyu, Agung. *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover pada Divisi PT JAMSOSTEK, JRMSI Vol 3 No.1, 2012,*
- Harini, Dwi, Agus Wahyudin dan Indah Anisykurlillah. *Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor.* Purwokerto: Simposium Nasional Akuntansi XIII, 2010,
- Hasibuan SP, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia,.* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002,
- Kirana, Andy. *Etika Manajemen.* Yogyakarta: Andi, 1997,
- Mangkunegara Prabu, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosadakarya, 2006,
- Mulyadi. *Sistem Akuntansi Edisi ketiga.* Jakarta: Salemba Empat , 2001,
- Nawawi, Ismail. *PERILAKU ORGANISASI Teori, Transformasi Aplikasi pada Organisasi Bisnis.* Jakarta: VIV Press Jakarta, 2010,
- Ndraha, Taliziduhu. *Budaya Organisasi.* Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997,
- Nugrahaningsi, Ratri, Noer Bahry Noor dan Sangkala Rewa. *Pengaruh Locus of Control Internal dan Eksternal Terhadap Komitmen Dokter Di Rsud Abdul Wahab Sjahranie Samarinda,*
- Priyanto, Dwi. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS.* Yogyakarta: Mediakom, 2013,

- Puspitasari, Novi. *Sejarah Perkembangan Asuransi Islam serta Perbedaannya dengan Asuransi Konvensional*, JEAM Vol X No. 1, 2011,
- Robbins.P, Stephen & Tim Judge. *Essentials of Organizational behavior*. t.tp.,Pearson/Prentice Hall, 2008,
- Rosmalia, Siti. *Pengaruh Persepsi Budaya Perusahaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Media Satu Group*, Skripsi, UIN Syarifhidayatullah Jakarta, 2010,
- Ruky S, Achmad. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001,
- Ruslan, Rusady. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006,
- Siregar, Sofyan. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010,
- Smet, Bart. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PTGrasindo, 1994,
- Soemanto, Wasty. *Psikologi Pendidikan Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipata, 2006
- Sugiyarso G dan F. Winarni. *Dasar-dasar Akuntansi Perkantoran*. Yogyakarta: Media Pressindo, 2005,
- Sugiyono. *Memahami penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabet, 2008,
- Suharjo, Bambang. *Statistika Terapan: Disertai Contoh Aplikasi dengan SPSS, Edisi ke-1*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013,
- Suharso, Pungguh. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis : Pendekatan Filosofis dan praktis*. Jakarta : PT. indeks, 2009,
- Supranto J. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi ke-7*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009,
- Susanto, A.B. *Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 1997,
- Tika, Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008,
- West, Richard, Lynn H Turner. *Introducing Communication Theory Analysis and Application*. Singapore: McGraw-Hill International Edition, 2007,

- Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2007,
- Mangkuprawira, S. *Komitmen Karyawan dan Budaya Kerja*. diambil tanggal 26 Mei 2016 dari <http://ronawajah.wordpress.com/2009/02/18/komitmen-karyawan-dan-budaya-kerja/>,
- Wigjoseptina. *Pengukuran Budaya Perusahaan dan Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, diambil tanggal 26 Mei 2016 dari [http://ITB Central Library/budaya perusahaan.htm](http://ITB Central Library/budaya_perusahaan.htm),
- PT. Asuransi Takaful Umum, Majalah "Laporan Tahunan 2011", 2.