

Pengaruh Kepribadian Karyawan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pada *Baitul Maal Wat Tamwil* Binaan Pinbuk Tulungagung

Fatkhur Rohman Albanjari
Universitas Muhammadiyah Ponorogo
fatkhurrohmanalbanjari@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Submit:
08 April 2023
Accepted:
10 April 2023
Publish:
30 April 2023

Article Type:
Field Research

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of personality traits and Islamic work ethics on employee performance in Baitul Maal Wat Tamwil guidance by PINBUK Tulungagung. Method of this research is quantitative. This research conducted by associative research with the number of subjects are 62 people. Data collection in the form of questionnaires. Data analysis was carried out using path analysis and SPSS version 20 statistical program. The results of this research indicate that locus of control has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, self-esteem also has a positive and significant effect on the performance of BMT's employees. Self-monitoring also has positive and significant results on performance. Islamic work ethics also have a positive and significant effect on employee performance. Locus of control, self-esteem, and self-monitoring have a greater positive and significant effect on employee performance through Islamic work ethics.

KEYWORD:

Locus of control,
Self-Esteem,
Self-Monitoring,
Islamic Work Ethics,
Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sifat-sifat kepribadian dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Wat Tamwil binaan PINBUK Tulungagung. Bentuk dari penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan jumlah subjek sebanyak 62 orang. Alat pengumpulan data berupa angket atau kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perhitungan analisis jalur (path), dengan bantuan program statistik SPSS versi 20. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya self esteem juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT. Self-monitoring juga memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan etika kerja Islam juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Locus of control, self-esteem, dan self-monitoring memiliki pengaruh lebih besar secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam.

Copyright © 2023. **Musyarakah: Journal of Sharia Economics (MJSE)**,
<http://journal.umpo.ac.id/index.php/musyarakah>. All right reserved
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license 

1. Pendahuluan

Dalam setiap organisasi tentu memiliki sumber daya manusia yang merupakan aset terpenting dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia tersebut tentu memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dikelola dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi. Perkembangan organisasi sangatlah bergantung pada kinerja karyawan yang ada di dalamnya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Gomes, 2009) Jadi, kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah ditunjang dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang benar-benar mempunyai ketrampilan dan keahlian di bidangnya. Dengan adanya SDM yang berkualitas diharapkan akan tercipta karyawan yang bersih, berwibawa, bertanggung jawab, berprestasi, dan mempunyai iman yang kuat. Kita sadari pula bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. (Martoyo, 2000) Dalam ilmu ekonomi lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) dimana merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Kinerja yang baik dari seorang karyawan akan didukung dengan kepribadian yang proaktif, unik dan tentunya energik.

Kepribadian merupakan jumlah keseluruhan dari cara-cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lain. (Kreitner dan Kinicki, 2015) Kepribadian seorang yang dewasa umumnya sekarang dianggap terbentuk dari baik faktor lingkungan maupun keturunan, yang diperlunak (*moderated*) oleh kondisi situasi. Terdapat beberapa sifat kepribadian dalam perilaku organisasi, diantaranya: *locus of control*, orientasi hasil, otoritarianisme, machivelianisme, harga diri (*self-esteem*), monitor diri (*self monitoring*), penanggung resiko (*risk taking*) dan kecocokan kepribadian pekerjaan (*personality job fit*). Dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada tiga sifat kepribadian yakni; *locus of control*, harga diri (*self-esteem*), monitor diri (*self monitoring*).

Locus of control merupakan suatu pengendalian yang mana berhubungan dengan berbagai variabel seperti peran stress, peran etika maupun etos kerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Falikhatun 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. (Falikhatun, 2003)

Self esteem (harga diri) dapat diartikan sebagai derajat individual menyukai diri mereka sendiri. *Self esteem* berhubungan langsung dengan harapan untuk berhasil. Kepribadian *self esteem* tinggi kepercayaan bahwa mereka memiliki kemampuan lebih besar untuk berhasil dalam pekerjaan. Individu dengan *self esteem* tinggi akan mengambil pekerjaan dengan resiko yang lebih besar dan pekerjaan non konvensional. Sebaliknya *self esteem* rendah akan lebih peka terhadap pengaruh luar, tergantung pada penerimaan positif atas evaluasi pihak lain, mencari persetujuan pihak lain, dan cenderung menyesuaikan dengan keyakinan serta perilaku mereka yang dihormati. Dalam posisi manajerial *self esteem* rendah selalu ingin menyenangkan orang lain, sehingga ingin selalu populer. Harga diri juga bisa diartikan keyakinan seseorang mengenai nilai dirinya berdasarkan pada evaluasi diri secara umum. (Kreitner dan Kinicki, 2015)

Menurut Mark Snyder *self monitoring* yaitu kecenderungan mengatur perilaku untuk menyesuaikan dengan tuntutan-tuntutan situasi sosial. Dengan demikian, *self monitoring* adalah kecenderungan untuk merubah perilaku dalam merespon terhadap presentasi diri yang dipusatkan pada situasi. (Kertonegoro, 2001) Dalam bekerja seseorang membutuhkan tuntunan situasi sosial dalam menjalankan pekerjaannya. Karena pekerjaan bukan hanya sekedar berkerja, akan tetapi menentukan siapa diri kita. Pekerjaan merupakan tempat yang kita tuju, dan bagaimana kita memperkenalkan diri dalam lingkungan pekerjaan.

Ketiga faktor yang diteliti tersebut sangatlah dibutuhkan dan menjadi faktor utama dalam mencapai keberhasilan organisasi dalam lembaga keuangan syariah terutama dalam *baitul maal*

wat tamwil. Seorang pengelola lembaga keuangan pastinya memiliki *locus of control* tinggi karena keberhasilan dirinya dan pekerjaannya tergantung dari interpersonal (internal) dan lingkungannya (*eksternal*). Harga diri (*self esteem*) juga sangat diperlukan dalam bekerja di lembaga keuangan syariah seperti *baitul maal wat tamwil*, pimpinan dalam lembaga keuangan syariah akan mencari karyawan yang memiliki kemampuan tinggi, keberanian dan kompetensi untuk berkarya dan berkarir di *baitul maal wat tamwil*. Karyawan juga akan merasa percaya diri dengan adanya harga diri dalam perusahaan.

Begitu juga dengan karyawan BMT harus memiliki *self monitoring* dalam bekerja. Perlunya seorang karyawan untuk menjalin kerja sama dengan karyawan lainnya untuk menumbuhkan kerjasama/*teamwork*. Karena dalam situasi tertentu manusia sebagai makhluk sosial harus bekerja sama untuk meringankan beban saudara sesamanya. Inilah yang sangat diperlukan dalam lembaga keuangan seperti halnya BMT untuk meningkatkan kinerja individu maupun kelompok. Selain ketiga faktor tersebut, etika dalam bekerja juga sangat penting dilihat dalam mengelola sumber daya manusia.

Etika dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan dalam bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaan (*humanistik*), dalam persaingan bisnis yang ketat perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis yang baik, melainkan juga perusahaan mempunyai etika bisnis yang baik. (Panuju, 1995)

Etika kerja Islam patut untuk mendapatkan perhatian karena merupakan hal yang ideal dimana seorang muslim berusaha untuk mewujudkannya. Konsep etika Islam memiliki karakter atau ciri khusus yaitu mengatur tentang bagaimana hubungan manusia dengan Tuhan, dengan sesama manusia, dengan lingkungan dan masyarakat. Etika Islam bersumber pada firman Allah SWT yang autentik, yaitu al-Qur'an dan Hadist yang merupakan contoh-contoh dari kehidupan nabi Muhammad SAW, serta Ijma dan Qiyas. Hukum dan ketetapan etika dapat dijadikan pegangan dan pedoman hidup, yaitu berlandaskan pada dasar-dasar moral yang ditetapkan oleh Allah SWT.

Banyak cara yang bisa dilakukan oleh seorang atasan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya memberikan kompensasi atau upah yang cukup, memberikan tunjangan kesehatan, pendidikan, keluarga, dan yang paling penting adalah atasan memberikan motivasi dan dukungan terhadap semua yang dilakukan oleh karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki kesalahan sikap membentak, atau menyalahkan adalah hal yang sangat buruk. Seorang atasan harus mampu membimbing, mengayomi dan memberikan arahan kepada bawahannya.

Begitu pula dengan lembaga keuangan yang memiliki basis syariah. Dituntut untuk memiliki akhlak yang lebih baik dari kinerja atau cara memimpinya. Syariat dan prinsip Islam merupakan pondasi utama untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya. Lembaga keuangan lebih tepatnya disebut dengan LKS atau Lembaga Keuangan Syariah yang merupakan organisasi ekonomi yang operasionalnya berdasarkan syariat Islam. (Djuzali dan Januari, 2005) Sistem syariah hadir untuk memberikan manajemen yang berbeda dengan konvensional.

Secara *hafiyah/ lughowi baitul maal* berarti rumah dana dan *baitut tamwil* berarti rumah usaha. (Ridwan, 2004) Sehingga dapat ditarik kesimpulan *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT) merupakan lembaga ekonomi keuangan yang dioperasikan dengan sistem yang sesuai syariat Islam. BMT juga merupakan sebuah institusi yang menjalankan dua kegiatan secara terpadu yakni sebagai *baitul maal* melakukan kegiatan sosial atau bisa disebut *mentasyarufkan* dana sosial. Sebagai *baitul tamwil* merupakan lembaga bisnis yang bermotif laba.

BMT bergerak dalam bidang peningkatan ekonomi masyarakat kecil, melalui berbagai kegiatan menghimpun berbagai jenis simpanan atau tabungan dari nasabah yang biasa disebut anggota dan selanjutnya dikembangkan melalui pembiayaan, investasi atau penyertaan modal usaha bagi anggota lain yang membutuhkan. Sedangkan *baitul maal* sebagai Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang melakukan kegiatan sosial yakni mendorong, menggerakkan dan menghimpun zakat, infaq, shodaqoh dari para nasabahnya yang kemudian disalurkan melalui kegiatan sosial membantu masyarakat yang kurang mampu. Dan pada dataran hukum Indonesia badan hukum yang paling bisa digunakan untuk BMT adalah koperasi. BMT berasaskan Pancasila dan UUD 1945 serta berlandaskan prinsip syari'ah Islam, keimanan, keterpaduan (*kaffah*), kekeluargaan/koperasi, kebersamaan, kemandirian, dan profesionalisme. (Ridwan, 2004)

Keberadaan BMT menjadi salah satu organisasi legal sebagai lembaga keuangan syariah yang harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip syariah. Keimanan juga menjadi landasan atas keyakinan untuk tumbuh dan berkembang, keterpaduan mengisyaratkan adanya harapan untuk mencapai sukses dunia dan akhirat, juga keselarasan antara sisi sosial dan bisnis. Kekeluargaan dan kebersamaan berarti upaya untuk mencapai kesuksesan tersebut diraih secara bersama. Dengan demikian, BMT tidak dapat hidup hanya bergantung pada uluran tangan pemerintah, akan tetapi perkembangan BMT membutuhkan partisipasi dari anggota dan masyarakat serta pola pengelolaan yang harus profesional. (Ridwan, 2004)

Cara manajemen semua lembaga tersebut diatas sangat diperlukan sumber daya untuk menunjang kegiatan. operasionalnya Oleh karena itu, berbagai upaya harus dilakukan masing-masing BMT untuk tetap bertahan dalam menghadapi persaingan yang cukup ketat dengan lembaga-lembaga keuangan syariah yang lain. Begitu juga dengan 7 BMT yang dijadikan obyek penelitian berikut ini. BMT-BMT ini memiliki perkembangan kinerja keuangan maupun kinerja sumber daya yang sangat signifikan. Perkembangan tersebut setiap tahunnya mengalami peningkatan. BMT-BMT tersebut juga dikategorikan BMT yang sehat dan baik oleh PINBUK Tulungagung. Adapun ketujuh BMT tersebut adalah BMT Pahlawan, BMT Sahara, BMT Muamalah, BMT Istiqomah, BMT Harum, BMT Sinar Amanah, BMT Dinar Amanu.

Dalam hal ini, faktor sumber daya manusia memiliki peran penting. Dimana diketahui bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia terutama dalam kinerjanya. Menurut Keith Davis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. (Mangkunegara, 2011) Motivasi merupakan proses mempengaruhi aatau mendorong dari luar terhadap kelompok atau seseorang agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. (Yusuf, 2015) Jadi, motivasi merupakan suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil judul terkait dengan sifat-sifat kepribadian dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan karena pada BMT. Karyawan memiliki tanggung jawab kinerja yang sama baik laki-laki maupun perempuan atau tua maupun muda. Terlebih lagi peneliti ingin mengetahui terkait dengan bagaimana kinerja seorang karyawan melalui etika kerja Islam. Karena dalam lembaga keuangan yang berbasis Islam tentunya memiliki perbedaan dalam menyikapi lingkungan organisasi. Keunikan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui lebih detail terkait dengan kinerja karyawan dari sifat-sifat kepribadian karyawan melalui *locus of control*, *self esteem*, *self monitoring*.

Berdasarkan latar belakang banyaknya anggapan mengenai implementasi dan penerapan sumber daya manusia yang baik dan tepat dalam menjalankan operasional lembaga keuangan mikro syariah, begitu juga dengan BMT, maka dari itu mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sifat-Sifat Kepribadian dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Baitul Maal Wat Tamwil* Binaan PINBUK Tulungagung”.

2. Landasan Teori

Locus of Control

Locus of control adalah tingkat di mana individu, yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri akan tetapi yang lain melihat mereka sendiri sebagai pion nasib, bahwa yang terjadi bagi mereka dalam kehidupan mereka disebabkan karena nasib baik atau kesempatan. (Robbins, 2007) *Locus of control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Konsep *Locus of control* memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran sosial. (Ayudiati, 2010) 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.

Self Esteem (Harga Diri)

Menurut Santrock harga diri adalah dimensi penilaian yang menyeluruh dari diri. Harga diri (*Self Esteem*) juga sering disebut dengan *Self Worth* atau *Self Image*. (Desmita, 2010) Menurut Coopersmit harga diri merupakan evaluasi yang dibuat individu dan kebiasaan memandang dirinya, terutama sikap menerima, menolak, dan indikasi besarnya kepercayaan individu terhadap kemampuan, keberartian, kesuksesan, keberhargaan. Secara singkat, harga diri adalah personal judgment mengenai perasaan berharga atau berarti yang diekspresikan dalam sikap-sikap individu terhadap dirinya. Penilaian tersebut mencerminkan sikap penerimaan dan penolakan serta menunjukkan seberapa jauh individu percaya bahwa dirinya mampu, penting, berhasil dan berharga. Kesadaran tentang diri dan perasaan terhadap diri sendiri tersebut akan menimbulkan suatu penilaian terhadap diri sendiri baik positif maupun negatif. (Coopersmith, 1967) Individu yang memiliki harga diri yang positif akan menerima dan menghargai dirinya sendiri sebagaimana adanya, serta tidak cepat menyalahkan dirinya atas kekurangan dan ketidaksempurnaan dirinya, ia selalu merasa puas dan bangga dengan hasil karyanya sendiri dan selalu percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan. Sedangkan individu yang memiliki harga diri yang negatif merasa dirinya tidak berguna, tidak berharga dan selalu menyalahkan dirinya atas ketidaksempurnaan dirinya, ia cenderung tidak percaya diri dalam melakukan setiap tugas dan tidak yakin dengan ide-ide yang dimilikinya. (Desmita, 2010)

Pemantauan Diri (Self Monitoring)

Self monitoring merupakan konsep yang berhubungan dengan konsep pengaturan kesan (*impression management*) atau konsep pengaturan diri yang pertama kali mengajukan konsep *self monitoring*, yang menjelaskan mengenai proses yang dialami dari tiap individu dalam menampilkan *impression management* dihadapan orang lain. Menurut Snyder *self monitoring* merupakan suatu usaha yang dilakukan individu untuk menampilkan dirinya dihadapan orang lain dengan menggunakan petunjuk-petunjuk yang ada pada dirinya atau petunjuk-petunjuk yang ada

di sekitarnya. Menurut Baron & Byrne *self monitoring* merupakan tingkatan individu dalam mengatur perilakunya berdasarkan situasi eksternal dan reaksi orang lain (*self monitoring* tinggi) atau atas dasar faktor internal seperti keyakinan, sikap, dan minat (*self monitoring* rendah).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu konsep yang berbasis universal dan merupakan efektifitas operasional karyawannya berdasarkan standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Winardi, 1996) Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk tindakan dan hasil yang diinginkan. Menurut Gomes kinerja menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Gomes, 2009) Batasan mengenai kinerja sebagai catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, Juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil/unjuk/ kerja/penampilan kerja. (Siswanto, 2013) Berdasarkan pendapat diatas menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. (Gomes, 2009) Dari beberapa definisi diatas kinerja merupakan sebuah hasil pencapaian baik dari kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Etika Kerja Islam

Etika merupakan pola perilaku atau kebiasaan yang baik dan dapat diterima oleh lingkungan pergaulan seseorang, tergantung kepada situasi dan cara pandangnya, seseorang dapat menilai apakah etika yang digunakan itu bersifat baik atau buruk. (Suseno, 1987) Menurut para ahli, etika adalah aturan perilaku, adat kebiasaan manusia dalam pergaulan antara sesamanya serta menegaskan yang baik dan yang buruk. Etika dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan dalam bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaan (*humanistik*), dalam persaingan bisnis yang ketat perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis yang baik, melainkan juga perusahaan mempunyai etika bisnis yang baik. (Panuju, 1995)

Etika kerja Islam patut untuk mendapatkan perhatian karena merupakan hal yang ideal dimana seorang muslim berusaha untuk mewujudkannya. (Yousef, 2000) Konsep etika Islam memiliki karakter atau ciri khusus yaitu mengatur tentang bagaimana hubungan manusia dengan Tuhan, dengan sesama manusia, dengan lingkungan dan masyarakat. Etika Islam bersumber pada firman Allah SWT yang autentik, yaitu al-Qur'an dan Hadist yang merupakan contoh-contoh dari kehidupan nabi Muhammad SAW, serta Ijma dan Qiyas. Hukum dan ketetapan etika dapat dijadikan pegangan dan pedoman hidup, yaitu berlandaskan pada dasar-dasar moral yang ditetapkan oleh Allah SWT.

3. Metode Penelitian

Menurut tanzeh pada bukunya pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, dan membangun fakta, menunjukkan gabungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. (Tanzeh, 2015) Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berfokus pada *locus of control*, *self esteem*, *self monitoring*

dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung. Sedangkan jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti dan pada populasi tersebut hasil penelitian diberlakukan. Jadi populasi yaitu keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian dan sampel akan diambil dari populasi ini. (Kasiram, 2010) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Binaan PINBUK Tulungagung dengan total berjumlah 17 BMT yang terdaftar. Sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan BMT binaan PINBUK Tulungagung. Peneliti mengambil sampel 7 BMT yang dijadikan obyek penelitian ini dengan jumlah 62 karyawan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, dimana pengambilan sampel anggota populasi dengan pertimbangan tertentu yang diinginkan. (Nasution, 2011) Jadi, pengambilan sampel dilakukan dengan mempertimbangan kriteria-kriteria berikut ini yakni: BMT merupakan BMT binaan PINBUK Tulungagung, BMT Merupakan BMT yang berlokasi di Tulungagung, BMT ini memiliki kinerja keuangan yang bagus dan mampu melaporkan kinerja keuangan setiap tahunnya di PINBUK Tulungagung, BMT merupakan Lembaga Keuangan yang aktif mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh PINBUK Tulungagung dan Instansi Terkait. Sehingga peneliti menemukan 7 BMT binaan PINBUK Tulungagung yang memiliki kriteria seperti yang disebutkan peneliti dan akan diberikan instrument penelitian berupa angket.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh orang yang berkepentingan atau yang memakai data tersebut. Data yang diperoleh melalui wawancara atau memakai kuesioner merupakan contoh data primer. (Nasution, 2011) Data primer ini diperoleh secara langsung dari karyawan BMT binaan PINBUK Tulungagung yaitu melalui angket yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Penulis dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi yang akan dilanjutkan dengan *analisis path* atau analisa jalur. Penelitian akan melakukan analisis regresi pada faktor *locus of control*, *self esteem*, *self monitoring* terhadap kinerja karyawan dan akan dilanjutkan dengan analisa jalur pada variabel etika kerja Islam.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini uji kualitas data dilakukan dengan cara uji validitas dan reliabilitas angket, adapun hasil uji kualitas data adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Semua butir soal instrument *locus of control* dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 9 valid. Karena semua indikator pada tabel diatas mempunyai nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r tabel di dapat dari jumlah sampel 62 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,2564. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument *locus of control* adalah valid.

Semua butir soal instrument *self esteem* dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 9 valid. Karena semua indikator pada tabel diatas mempunyai nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r tabel di dapat dari jumlah sampel 62 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,2564. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument *self esteem* adalah valid.

Semua butir soal instrument *self monitoring* dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 9 valid. Karena semua indikator pada tabel diatas mempunyai nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r tabel di dapat dari jumlah sampel 62 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,2564. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument *self monitoring* adalah valid.

Semua butir soal instrument etika kerja Islam dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 9 valid. Karena semua indikator pada tabel diatas mempunyai nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r tabel di dapat dari jumlah sampel 62 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,2564. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument etika kerja Islam adalah valid.

Semua butir soal instrument kinerja karyawan dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 valid. Karena semua indikator pada tabel diatas mempunyai nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r tabel di dapat dari jumlah sampel 62 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,2564. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument kinerja karyawan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach's Alpha* hitung untuk variabel *locus of control* untuk butir soal nomor 1 sampai 9 adalah lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat reliabel.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach's Alpha* hitung untuk variabel *self esteem* untuk butir soal nomor 1 sampai 9 adalah lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat sangat reliabel. Kecuali pada butir soal nomor 8 yang kurang dari 0,81 jadi dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach's Alpha* hitung untuk variabel *self monitoring* untuk butir soal nomor 1 sampai 9 adalah lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat reliabel.

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach's Alpha* hitung untuk variabel etika kerja Islam untuk butir soal nomor 1 sampai 9 adalah lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat sangat reliabel karena melebihi taraf kemantapan *alpha* 0,81.

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach's Alpha* hitung untuk variabel kepemimpinan untuk butir soal nomor 1 sampai 10 adalah lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat sangat reliabel karena melebihi taraf kemantapan *alpha* 0,81.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan metode data kuantitatif yaitu dimana data yang digunakan yang digunakan dalam penelitian berbentuk angka. Dalam pengujian data diatas dapat diketahui hasil pengolahan datanya sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian data variabel dependen adalah kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel independen adalah *locus of control*, *self esteem*, *self monitoring*, dan etika kerja Islam. Data diatas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, ini dapat dilihat dari uji Kolmogorov-SmirnovZ dengan hasil sebesar 1,155 untuk *locus of control*, 1,140 untuk *self esteem*, 1,055 untuk *self monitoring*, 1,175 untuk etika kerja Islam dan 1,258 untuk kinerja karyawan. Serta angka

probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,139 untuk *locus of control*, 0,149 untuk *self esteem*, 0,216 untuk *self monitoring*, 0,213 untuk etika kerja Islam dan 0,105 untuk kinerja karyawan. Artinya bahwa nilai signifikansi atau nilai probabilitas lebih dari 0,05 distribusi data adalah normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SREID menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun gelombang.

Dalam penelitian menunjukkan hasil out put SPSS gambar scatterplot didapatkan titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Deteksi multikolinieritas yang sering digunakan dalam SPSS yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) dan *tolerance*. Jika angka *tolerance* di atas 0,1 dan $VIF < 10$ dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Jika angka *tolerance* di bawah 0,1 dan $VIF > 10$ dikatakan terdapat gejala multikolinieritas

Penelitian menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas untuk variabel *locus of control* dengan VIF sebesar 2,605 dan *tolerance* sebesar 0,384. Variabel *self esteem* dengan VIF sebesar 2,880 dan *tolerance* sebesar 0,347. Variabel *self monitoring* dengan VIF sebesar 1,953 dan *tolerance* sebesar 0,512. Variabel etika kerja Islam dengan VIF sebesar 1,043 dan *tolerance* sebesar 0,959. Artinya bahwa data tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas, karena angka *tolerance* di atas 0,1 dan $VIF < 10$.

Uji Regresi Linier Berganda

Setelah uji validitas, reliabilitas dan uji normalitas data dilakukan, serta menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan, maka selanjutnya yaitu melakukan uji regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel. diperoleh persamaan satu dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$X_4 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + E_1$$

$$X_4 = 35,438 + 0,137X_1 + 0,375X_2 + 0,228 X_3 + 0,859$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 35,438, artinya jika *locus of control* (X_1), *self esteem* (X_2), *self monitoring* (X_3) nilainya adalah 0, maka Etika Kerja Islam (X_4) nilai sebesar 35,438.

Koefisien regresi variabel *locus of control* (X_1) sebesar 0,137, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Etika Kerja Islam, maka faktor *locus of control* akan meningkatkan Etika Kerja Islam sebesar 0,137 atau 13,7%. Dan sebaliknya, jika faktor *locus of control* menurun 1% maka etika kerja Islam akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,137 atau 13,7% dengan anggapan X_2 dan X_3 tetap.

Koefisien regresi variabel *self esteem* (X_2) sebesar 0,375, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% etika kerja Islam, maka faktor *self esteem* akan meningkatkan etika kerja Islam sebesar 0,375 atau 37,5%. Dan sebaliknya, jika faktor *self esteem* menurun 1% maka etika kerja islam akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,375 atau 37,5% dengan anggapan X_1 dan X_3 tetap.

Koefisien regresi variabel *self monitoring* (X_3) sebesar 0,228, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% etika kerja Islam, maka faktor *self esteem* akan meningkatkan etika kerja Islam sebesar 0,228 atau 22,8%. Dan sebaliknya, jika faktor *self esteem* menurun 1% maka etika kerja islam akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,228 atau 22,8% dengan anggapan X_1 dan X_2 tetap.

Dari tabel di atas diperoleh persamaan dua dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1YX_1 + b_2YX_2 + b_3YX_3 + b_4YX_4 + E_2$$

$$Y = 2,242 + 0,347X_1 + 0,537X_2 + 0,917 X_3 + 1,041X_4 + 0,113$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 2,242, artinya jika *locus of control* (X_1), *self esteem* (X_2), *self monitoring* (X_3) dan Etika Kerja Islam (X_4) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilai sebesar 2,242.

Koefisien regresi variabel *locus of control* (X_1) sebesar 0,347 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kinerja karyawan, maka faktor *locus of control* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar -0,347 atau 34,7%. Dan sebaliknya, jika faktor *locus of control* menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,347 atau 34,7% dengan anggapan X_2 , X_3 , dan X_4 tetap.

Koefisien regresi variabel *self esteem* (X_2) sebesar 0,537, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kinerja karyawan, maka faktor *self esteem* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,537 atau 53,7%. Dan sebaliknya, jika faktor *self esteem* menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,537 atau 53,7% dengan anggapan X_1 , X_3 , dan X_4 tetap.

Koefisien regresi variabel *self monitoring* (X_3) sebesar 0,917, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kinerja karyawan, maka faktor *self monitoring* akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,917 atau 91,7%. Dan sebaliknya, jika faktor *self monitoring* menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,917 atau 91,7% dengan anggapan X_1 , X_2 dan X_4 tetap.

Koefisien regresi variabel etika kerja Islam (X_4) sebesar 1,041 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kinerja karyawan, maka faktor *self etika kerja Islam* akan meningkat kinerja karyawan sebesar 1,041 atau 104,1%. Dan sebaliknya, jika faktor etika kerja Islam menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 1,041 atau 104,1%. dengan anggapan X_1 , X_2 dan X_3 tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini selanjutnya adalah pengujian koefisien determinasi (*R square*). Tujuannya adalah untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil pengolahan data tahap 1 dan tahap 2 adalah sebagai berikut:

Nilai R^2 atau koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Tabel 4.43 di atas dapat diketahui bahwa angka koefisien determinasi adalah 0,141 atau 14,1%. Sehingga dapat diartikan bahwa *locus of control*, *self esteem*, dan *self monitoring* memberikan kontribusi terhadap etika kerja Islam sebesar 14,1%. Sisanya 85,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Diketahui bahwa angka koefisien determinasi adalah 0,867 atau 86,7%. Sehingga dapat diartikan bahwa *locus of control*, *self esteem*, *self monitoring* dan etika kerja Islam memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 86,7%. Sisanya 13,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Uji Hipotesis

a. Uji F_{hitung}

Uji ini dilakukan untuk mengetahui koefisien secara keseluruhan. Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara *locus of control*, *self esteem*, *self monitoring* dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengujian tahap 1 dan tahap 2 dijelaskan sebagai berikut:

Untuk mengatauhi hipotesis diterima dan ditolak peneliti harus mengetahui F_{tabel} dan F_{hitung} . Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka hipotesis adalah signifikan dan begitu juga sebaliknya. Apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka hipotesis adalah signifikan. Dari tabel Anova 4.40 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,836. Dan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 2,76. Jadi, karena pada penelitian ini Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $3,835 > 2,76$, maka hipotesis penelitian adalah signifikan. Secara besama-sama *locus of control*, *self esteem*, *self monitoring* mempengaruhi etika kerja Islam.

Pengujian F_{hitung} tahap 2 dari tabel Anova diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 93,085. Dan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 0,000. Jadi, karena pada penelitian ini Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $93,085 > 2,53$ maka hipotesis penelitian adalah signifikan. Secara besama-sama sama *locus of control*, *self esteem*, *self monitoring* etika kerja Islam mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Uji T_{hitung}

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, dimana jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka uji regresi dikatakan signifikan, begitu juga sebaliknya. Hasil yang diperoleh dari uji t_{hitung} dari tahap 2 saja.

Hasil yang diperoleh uji tahap 2 menyatakan bahwa. Berdasarkan pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Tabel *Coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *locus of control* adalah 2,969. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,002. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,969 > 2,002$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa *locus of control* terhadap kinerja karyawan pengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik.

Diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *self esteem* adalah 3,694. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,002. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,694 > 2,002$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa *self esteem* terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik.

Diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *self monitoring* adalah 6,237. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,002. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,237 > 2,002$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan *self monitoring* terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik.

Diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel etika kerja Islam adalah 19,180. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,002. Perbandingan keduanya

menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $19,180 > 2,002$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik.

Analisis Jalur (Path)

Dalam analisis ini akan dijelaskan terkait dengan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, adapun penjelasannya akan dijabarkan dalam tahap 1, tahap 2 dan tahap 3 berikut ini:

a. Tahap 1: Pengaruh X_1 terhadap Y Melalui X_4

Berdasarkan hasil uji statistik, maka terdapat pengaruh langsung X_1 terhadap Y dan tidak langsung melalui X_4 dapat dijelaskan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y (beta 0,361), artinya apabila *locus of control* mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 36,1%. X_1 berpengaruh terhadap X_4 (beta 0,117), artinya apabila *locus of control* mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan etika kerja Islam sebesar 11,7% dan X_4 berpengaruh terhadap Y (beta 0,945), artinya apabila etika kerja Islam mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 94,5%. Dengan demikian, X_1 berpengaruh tidak langsung terhadap Y melalui X_4 dengan beta $0,361 + (0,117 \times 0,945) = 0,471$. Jadi, X_4 berstatus sebagai variabel *intervening*.

b. Tahap 2: Pengaruh X_2 terhadap Y Melalui X_4

Berdasarkan hasil uji statistik, maka terdapat pengaruh langsung X_2 terhadap Y dan tidak langsung melalui X_4 dapat dijelaskan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y (beta 0,439), artinya apabila *self esteem* mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 43,9%. X_2 berpengaruh terhadap X_4 (beta 0,396), artinya apabila *self esteem* mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan etika kerja Islam sebesar 39,6% dan X_4 berpengaruh terhadap Y (beta 0,945), artinya apabila etika kerja Islam mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 94,5%. Dengan demikian, X_2 berpengaruh tidak langsung terhadap Y melalui X_4 dengan beta $0,439 + (0,396 \times 0,945) = 0,813$. Jadi, X_4 berstatus sebagai variabel *intervening*.

c. Tahap 3: Pengaruh X_3 terhadap Y Melalui X_4

Berdasarkan hasil uji statistik, maka terdapat pengaruh langsung X_3 terhadap Y dan tidak langsung melalui X_4 dapat dijelaskan bahwa X_3 berpengaruh terhadap Y (beta 0,516), artinya apabila *self monitoring* mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 51,6%. X_3 berpengaruh terhadap X_4 (beta 0,230), artinya apabila *self esteem* mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan etika kerja Islam sebesar 23,0% dan X_4 berpengaruh terhadap Y (beta 0,945), artinya apabila etika kerja Islam mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 94,5%. Dengan demikian, X_3 berpengaruh tidak langsung terhadap Y melalui X_4 dengan beta $0,516 + (0,230 \times 0,945) = 0,733$. Jadi, X_4 berstatus sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan penjabaran diatas maka dapat disimpulkan rangkuman pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rangkuman Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Sisa E ₁ dan E ₂	Total
	Tidak Langsung			
	Langsung	Melalui X ₄		
X ₁ terhadap Y	0,361	-	-	0,361
	-	0,361 + (0,117 x 0,945)	-	0,471
X ₂ terhadap Y	0,439	-	-	0,439
	-	0,439 + (0,396 x 0,945)	-	0,813
X ₃ terhadap Y	0,516	-	-	0,516
	-	0,516 + (0,230 x 0,945)	-	0,733
X ₄ terhadap Y	0,945	-	-	0,945
X ₁ ,X ₂ ,X ₃ ,X ₄ , terhadap Y	0,867	-	0,113	1,00
X ₁ terhadap X ₄	0,117	-	-	0,117
X ₂ terhadap X ₄	0,396	-	-	0,396
X ₃ terhadap X ₄	0,230	-	-	0,230
X ₁ , X ₂ , X ₃ terhadap X ₄	0,204	-	0,859	1,00

Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar 2,969. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,002. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} atau $2,969 > 2,002$. Untuk nilai signifikansi t untuk *locus of control* adalah 0,003 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,003 < 0,05$.

Hasil penelitian tersebut berarti karyawan BMT binaan PINBUK Tulungagung yang memiliki sifat kepribadian *locus of control* akan memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini terjadi karena *locus of control* berperan dalam motivasi dan mengendalikan stress. Individu yang memiliki *locus of control* memiliki kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki *locus of control*. Hal ini sejalan dengan teori *locus of control* yang memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *locus of control*-nya dimana *locus of control* internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri. Ciri pembawaan internal *locus of control* adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan mengambil keputusan yang lebih etis dan independen.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Saputra dengan bertujuan untuk menentukan pengaruh dari *locus of control* pada kinerja dan kepuasan kinerja auditor internal hotel berbintang di Bali, serta kultur lokal Tri Hita Karana sebagai variabel pemoderasi. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control* pada kinerja dan kepuasan kinerja auditor internal dengan Tri Hita Karana sebagai variabel pemoderasi. (Saputra, 2012)

Penelitian juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wuryaningsih dan Kuswati dengan tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja

individu dan untuk mengetahui indeks persepsi pegawai pada variabel *locus of control* dan kinerja individu pegawai. Hasil uji menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dan rata-rata indeks persepsi karyawan untuk *locus of control* dan kinerja adalah tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *locus of control* dan kinerja karyawan rata-rata adalah baik. (Wuryaningsih dan Kurwati, tt)

Dalam BMT binaan PINBUK Tulungagung karyawan dituntut untuk suka bekerja keras dengan cara diberikan target bulanan untuk mencari seorang anggota yang bisa *goal* dalam pembiayaan maupun tabungan. Karyawan juga memiliki inisiatif yang tinggi untuk perkembangan lembaga, pemecahan masalah dalam BMT Binaan PINBUK selalu dikerjakan dengan bersama-sama (gotong royong) sesuai dengan nilai-nilai dari koperasi. Ide-ide karyawan akan dipertimbangkan untuk kemajuan-kemajuan BMT. Saat ini karyawan dituntut selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin memberikan strategi untuk bersaing secara sehat dengan lembaga keuangan lainnya. Karyawan BMT binaan PINBUK Tulungagung didorong untuk selalu mempunyai perseptif bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Sebagai lembaga keuangan berbasis Islam tentunya karyawan juga harus percaya kepada Allah SWT sebagai segala sesuatu yang mengatur kehidupannya. Kepercayaan akan takdir Allah juga merupakan salah satu yang harus dipegang teguh oleh karyawan BMT. Kesuksesan yang diperoleh karyawan merupakan kehendak dan takdir dari Allah SWT, karena telah memberikan kesempatan untuk menegakkan ajaran agama Islam dengan jihat melalui dunia perekonomian. Peluang untuk mengembangkan karir juga sangat didukung demi kemajuan BMT. Pimpinan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja keras untuk keberhasilan.

Harga Diri (*Self Esteem*) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar 3,694. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,002. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} atau $3,694 > 2,002$. Untuk nilai signifikansi t untuk *self esteem* adalah 0,006 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,006 < 0,05$.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi harga diri karyawan BMT Binaan PINBUK Tulungagung yang tinggi akan mempengaruhi dan membentuk karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi pula. Karyawan yang mempunyai motivasi harga diri tinggi lebih cenderung membentuk lingkungan kerja dengan baik untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Individu yang memiliki harga diri yang positif akan menerima dan menghargai dirinya sendiri sebagaimana adanya, serta tidak cepat menyalahkan dirinya atas kekurangan dan ketidaksempurnaan dirinya, ia selalu merasa puas dan bangga dengan hasil karyanya sendiri dan selalu percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan. Sedangkan individu yang memiliki harga diri yang negatif merasa dirinya tidak berguna, tidak berharga dan selalu menyalahkan dirinya atas ketidaksempurnaan dirinya, ia cenderung tidak percaya diri dalam melakukan setiap tugas dan tidak yakin dengan ide-ide yang dimilikinya. (Desmita, 2010)

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring dengan bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja individual karyawan PT. Finnet Indonesia tahun 2016. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara parsial dan

simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan. (Sembayang dan Sembiring, 2017)

Pemantauan Diri (*Self Monitoring*) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self monitoring* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar 6,237. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,002. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} atau $6,237 > 2,002$. Untuk nilai signifikansi t untuk *self esteem* adalah 0,013 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,013 < 0,05$.

Penelitian ini memberikan bukti bahwa karyawan BMT-BMT binaan PINBUK Tulungagung yang memiliki *self monitoring* yang tinggi juga mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hasil tersebut dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan. Pertama, ada kemungkinan bahwa *self monitoring* dianggap sebagai atribut kepribadian yang penting bagi karyawan saat melakukan serangkaian aktifitas, sehingga kinerja mereka menjadi tinggi.

Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar 19,180. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,002. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} atau $19,180 > 2,002$. Untuk nilai signifikansi t untuk *self esteem* adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Penedikasian diri yang tinggi terhadap pekerjaan akan membawa individu untuk bekerja keras meraih hasil yang maksimal.

BMT binaan PINBUK Tulungagung merupakan lembaga keuangan yang berbasis syariah. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan syariah, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil, yang di dalamnya individu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukkan bagi semua.

Menurut Ahmad, seorang pelaku bisnis diharuskan untuk berperilaku sesuai dengan apa yang dianjurkan Al-Qur'an dan As-Sunnah dalam kerja atau bisnis mereka. Pada batasan tersebut ada tiga etika kerja Islam yang harus diperhatikan, yaitu: Pertama, murah hati yang dapat diartikan dengan senantiasa bersikap ramah tamah, sopan santun, murah senyum, suka mengalah namun tetap penuh tanggung jawab. Kedua, motivasi untuk berbakti yakni berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakat dan manusia secara keseluruhan. dan Ketiga, ingat Allah dan melaksanakan kewajiban yakni harus selalu ingat kepada Allah dalam kondisi apapun

bahkan dalam suasana sedang sibuk dalam aktivitas serta sadar penuh dan responsif terhadap prioritas-prioritas yang telah ditentukan oleh Sang Maha Pencipta. (Ahmad, 2001)

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurmatias dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Hasil penelitian menemukan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. (Nurmatias, 2015)

Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam

Hasil penelitian dalam uji path menunjukkan bahwa *locus of control* secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam terhadap BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Hal tersebut terbukti dengan nilai beta yang diperoleh sebesar 0,471. Lebih besar dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,361.

Semakin kuat pengaruh etika kerja Islam pada BMT binaan PINBUK Tulungagung maka semakin kuat hubungan kesesuaian antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Pribadi dengan *internal locus of control* lebih memfokuskan pada strategi pencapaian tujuan tanpa memperhatikan asal tujuan tersebut. Sehingga mereka menganggap dunia sebagai sesuatu yang bisa diramalkan dan perilaku individu ikut berperan di dalamnya. Untuk itu, seseorang dengan *internal locus of control* akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *eksternal locus of control*, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, *internal locus of control* dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *eksternal locus of control*. Hal itu juga diperkuat dengan adanya pernyataan yang dikemukakan oleh Lee yang dikutip oleh Julianto adalah keyakinan seseorang bahwa di dalam dirinya tersimpan potensi yang besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. (Ayudiati, 2010)

Individu seperti ini akan memiliki etos kerja yang lebih tinggi, hal itu disebabkan adanya sikap tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun masih diselimuti perasaan khawatir dalam dirinya, akan tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibandingkan dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah melarikan diri dari tiap-tiap permasalahan yang menimpanya.

Penelitian dari Anik dan Arifuddin mengatakan bahwa dimana tanggapan responden pada pertanyaan terbuka menyatakan bahwa mereka merasakan bahwa mereka merasakan adanya pengaruh etika kerja Islam terhadap kesesuaian hubungan antara *locus of control* dan kinerja. Mereka menyatakan bahwa agama merupakan dasar dan pedoman dari kehidupan. (Anik dan Arifudin, 2003)

Pada BMT binaan PINBUK Tulungagung memperlihatkan tingkat religiusitas dan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang *personality*-nya, bahwa tingkat religiusitas akan menjadi bagian dari identitas diri seseorang (*personality*). *Personality* itu sendiri terutama *locus of control* pada gilirannya menjadi faktor penting untuk menentukan perilaku di dalam organisasi

maupun sikap kerja karyawan BMT. Etika kerja Islam berdasarkan al-Quran dan Hadist yang menekankan untuk menjalin kerjasama dan selalu bekerja keras yang merupakan salah satu cara untuk menghapus dosa dan mencari keridhaan-Nya. Etika kerja Islam lebih berorientasi pada penyelamatan individu di dunia dan di akhirat. Adanya keyakinan bahwa Tuhan tidak akan menguji hamba-Nya melebihi kemampuannya dan percaya bahwa Tuhan akan memberikan sesuatu yang lebih indah jika kita berhasil melampauinya.

Harga Diri (*Self Esteem*) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam

Hasil penelitian dalam *uji path* menunjukkan bahwa *self esteem* secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam terhadap BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Hal tersebut terbukti dengan nilai beta yang diperoleh sebesar 0,439. Lebih besar dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung antara *self-esteem* terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,813.

Menurut Sundry etika kerja Islami sangat mengutamakan prinsip profesional dalam penentuan jabatan bagi karyawan. Prinsip ini di dasarkan pengakuan dan penghargaan atas prestasi, dedikasi dan profesionalitas karyawan. Perusahaan akan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan. Tujuannya agar tumbuh *self esteem* diantara karyawan. Karena perusahaan menyadari perasaan-persanaan *self esteem* terbentuk oleh kesadaran individu dalam mengevaluasi dirinya dan perlakuan dari orang lain. Individu dengan *self esteem* yang tinggi cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh, dan berarti dalam kontek organisasi yang memperkerjakannya. (Sundry, 2010)

Individu yang memiliki harga diri yang tinggi secara fundamental puas terhadap diri mereka. Mereka mengenali kekuatan diri mereka dan dapat mengetahui kelemahan mereka serta berusaha untuk mengatasinya, dan secara umum memandang positif terhadap karakteristik dan kompetensi yang dapat mereka tunjukkan.

Membangun harga diri dimulai dari ibadah, sehingga menghasilkan buah ketaqwaan. Sesungguhnya yang paling mulia adalah yang paling bertaqwa. Mulia dalam arti mengajak bahwa sebagai manusia memiliki kemuliaan atas makhluk yang lain. Allah berikan rizki yang terbaik untuk manusia. Allah muliakan kita dengan diberikannya akal.

Pemantauan Diri (*Self Monitoring*) Terhadap Kinerja Melalui Etika Kerja Islam

Hasil penelitian dalam *uji path* menunjukkan bahwa *self monitoring* secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam terhadap BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Hal tersebut terbukti dengan nilai beta yang diperoleh sebesar 0,733. Lebih besar dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung antara *self monitoring* terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,516.

Dengan adanya etika dalam bekerja maka seseorang dapat mengatur perilakunya sesuai dengan nilai-nilai yang ada. Pada dasarnya manusia diperintahkan untuk berperilaku sesuai dengan etika moral dan *guideline* (petunjuk) yang ada di dalam Al-Qur'an, termasuk di dalam bisnis manusia harus memperhatikan etika yang sesuai dengan syari'at Islam.

Pentingnya *self-monitoring* pada diri seseorang karena seorang muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah, bahkan dalam suasana mereka sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Kesadaran akan Allah ini, hendaknya menjadi sebuah kekuatan pemicu (*driving force*) dalam segala tindakannya.

Etika dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan dalam bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaan (*humanistik*), dalam persaingan bisnis yang ketat perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis yang baik, melainkan juga perusahaan mempunyai etika bisnis yang baik.¹

Begitu juga dalam BMT Binaan Pinbuk Tulungagung, etika yang diterapkan di BMT-BMT akan mengakibatkan pribadi dari seorang karyawan semakin baik. Seorang yang sudah memiliki etika yang baik akan memiliki *personality* yang akan mampu untuk mengendalikan situasional yang ada dalam perusahaan. Pimpinan BMT selalu mengarahkan bahwa untuk menjadi karyawan yang profesional haruslah bisa membaca peluang, kapan dan dimana untuk kita memiliki sikap dan karakter yang berbeda.

5. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 20 peneliti menemukan hasil analisa secara keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri (*self esteem*) berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemantauan diri (*self monitoring*) berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa harga diri (*self esteem*) berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemantauan diri (*self monitoring*) berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung.

6. Rujukan

- Ahmad, Mushtaq. *Bussiness ethics in Islam*. Islamabad, Pakistan: Published by The International Institute of Islamic Thought. 1995.
- _____. *Etika Bisnis dalam Islam, Terj. Rahman Samson. Business Ethics in Islam*. Jakarta:Pustaka Al-Kautsar. 2003.
- Aliyah B Purwakania Hasan, *Psikologi Perkembangan Islami. Menyingkap Rentang Kehidupan Manusia dari Prakelahiran Hingga Pascakematian.*(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm 188.

¹Redi Panuju, *Etika Bisnis Tinjauan Empiris Dan Kiat Mengembangkan Bisnis Sehat*, (Jakarta: PT Grasindo,1995)., hlm.7.

- Amalini, Henis Fiqih. dkk, *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 35, No. 1, Juni 2016.
- Amirullah. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia Publising. 2013.
- Anik Sri, dan Arifudin. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi*. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia. Vol 7. Tahun 2003.
- Arifin, Johan. *Fiqh Perlindungan Konsumen*. Semarang: Rasail. 2007.
- Ayudiati, Soraya *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variable Moderating*. Semarang: Universitas diponegara semarang, diterbitkan pada tahun 2010.
- Beekum, Rafik Issa. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2004.
- Buchori, Nur S. *Koperasi Syariah*. Sidoarjo: Kelompok Masmadia Buana Pustaka. 2009.
- Coopersmith, Stanley. *The Antecedent of Self Esteem*. San Fransisco: W.H Freeman and Company. 1967.
- Day et.al, A.L. Unckless, D.J Schleicher, & N.J. Hiller, *Self-Monitoring Personality at Work: A Meta-Analytic Investigation of Construct Validity*, Journal of Applied Psychology. 2002.
- Desmita. *Psikologi Perkembangan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2010.
- Djuzali A., dan Yadi Januari, *Lembaga Perekonomian Umat (Sebuah Pengantar)*. Jakarta: UII Press. 2002.
- DL, Wuryaningsih, dan Rini Kuswati, *Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan*, ISBN: 978-979-636-147-2. FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta: tt.
- Falikhatun, *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Dan Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Aparat Unit – Unit Pelayanan Publik*. Jurnal Empirika, vol.16, no.2, desember 2003.
- Gomes, Faustino. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. 2009.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. 2012.
- IAIN Tulungagung, *Pedoman Penulisan Tesis, Desertasi dan Makalah Pascasarjana Tahun Akademik 2016/2017*.
- Idris. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Padang: FE-UNP. 2010.
- Indrawati, Yeti. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.2. No.4. 2014.

- Ismanto, Kuart. *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2009.
- Kasiran, Moh. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Yogyakarta: Sukses Offset. 2010.
- Keraf, A. Sony. *Etika Bisnis dan Tuntutan Relevansi*. Yogyakarta: Kanisius. 1998.
- Kertonegoro, Sentanoe. *Perilaku di Tempat Kerja*. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia. 2001.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat. 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2011.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi 4*. Yogyakarta: BPFE. 2000.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF. 2000.
- Mathis, R.L. dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 dan 2, Alih bahasa: Bayu Brawira. Jakarta: Salemba Empat. 2002.
- Monks, F.J.. A.M.P. Knoers, dan S.R. Haditono, *Psikologi Perkembangan: Pengantar Dalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2004.
- Mulyadi dan Suharsini Arikunto, *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: PT.Pustaka Utama. 1993.
- Mustikawati, Reny. *Pengaruh Locus Of Control Dan Budaya Paternalitik Terhadap Keefektifan Pengangguran Partisipatif Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial*. Jurnal Bisnis Dan Akutansi. Vol.1. No.2. Agustus 1999.
- Nasution. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Nurmatias, Faizal. *Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai*, Jurnal Tamaddun Ummah, VOL. 01 NO. 1 Oktober 2015. ISSN : 2477 – 3131.
- Panuju, Redi. *Etika Bisnis Tinjauan Empiris Dan Kiat Mengembangkan Bisnis Sehat*. Jakarta: PT Grasindo. 1995.
- Purwanto. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2011.
- Rahardjo, M. Dawam. *Ensiklopedi Al-Qur'an Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-konsep Kunci*. Jakarta: Paramadina. 1996.
- Raharjo Soni, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Self Monitoring Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Kinerja Guru Kelas Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Morawa*, lihat pada <http://digilib.unimed.ac.id>
- Rais, Mohamad. Dkk. *The Noble: Mushaf Al-Qur'an Tafsir Perkata Kode Tajwid Dengan Kajian Umum Lengkap*. Depok: Nelja (Grub Insan Media Pustaka), 2012.

- Riduwan dan Engkos A. Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Ridwan, Muhammad. *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*. Yogyakarta: UII Press. 2004.
- Ridwan. *Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan*, ISSN 1411 – 514X. dalam Jurnal Trikonomika Volume 12, No. 1, Juni 2013.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*, Edisi-10. Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang. 2007.
- Saputra, Komang Adi Kurniawan. *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Internal Auditor Dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Akuntansi Multiparadigma. Vol. 3, No. 1, April 2012.
- Sari, Nur Amelia. *The Relationship Between Self-Monitoring With Academic Procrastination Of Students Who Are Working On Thesis At Faculty Of Psychology In University Of Diponegoro*. Semarang: Jurnal Tidak Diterbitkan. 2012.
- Sebayang, Stevani dan Jafar Sembiring, *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia*, dalam Jurnal *e-Proceeding of Management* : Vol.4, No.1 April 2017.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. 2006.
- Simbolon, Sastra Army Yunita. *Hubungan Harga Diri Dengan Asertifitas Pada Remaja*. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara (USU) Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan. 2008.
- Siswanto, Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2013.
- Snyder & Gangestad. *On the Nature of Self-Monitoring: Matters of Assessment Matters of Validity*, Journal of Personality and Social Psychology.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- _____. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung; Alfabeta. 2012.
- Suharsono, Puguh. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: PT. Indeks. 2009.
- Suharto dan Budhi Cahyono. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal Ekonomi I. Januari 2005.
- Sujianto, Agus Eko, dan Rokhmat Subagyo, *Membangun Loyalitas Nasabah*. Yogyakarta: Lingkar Media. 2014.
- Sujianto, Agus Eko. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher. 2009.
- Sukidin dan Mundir. *Metode Penelitian Membimbing Mengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian*. Surabaya: Insan Cendikia. 2005.

- Sundry, Rini. *Internalisasi Prinsip-prinsip Islam Tentang Etika Kerja Dalam Perlindungan Hak Pekerja Dan Pelaksanaan Hak Atas Pekerjaan*, Jurnal Syiar hukum fh.unisba. Vol. XII. No. 2 Juli 2010.
- Suseno, F.M. *Etika Dasar: Masalah-masalah Pokok Filsafat Moral*. Yogyakarta, Kanisius. 1987.
- Tanzeh, Ahmad. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras. 2011.
- _____. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Teras. 2015.
- Tim Penyusun Kamus Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* edisi ke 3. Jakarta: Balai Pustaka. 2007.
- Usman Rianse dan Abdi. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Winardi. *Perilaku Konsumen*. Bandung: Mandar Maju. 1996.
- Wiroso. *Penghimpunan Dana dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syariah*. Jakarta: Grasindo. 2005.
- Yousef, Danvish A.. *Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islmaic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change*. *Jurnal Human Relations*. 2000.
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2015.