

**PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, MOTIVASI KERJA,
LOCUS OF CONTROL, DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

**TRIANA
NIM. 15820055**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, MOTIVASI KERJA,
LOCUS OF CONTROL, DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

TRIANA

NIM. 15820055

PEMBIMBING:

JOKO SETYONO, SE., M.Si.

NIP: 19730702 200212 1 003

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-132/ Un.02/ DEB/ PP.00.9/01/2019

Tugas Akhir dengan judul: **“Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, *Locus of Control*, dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta”**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Triana
Nomor Induk Mahasiswa : 15820055
Telah diujikan pada : Senin, 14 Januari 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Joko Setyono, SE., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003

Penguji I

Muhammad Ghafur Wibowo, S.E., M.Sc.
NIP. 19800314 200312 1 003

Penguji II

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
NIP. 19880524 201503 1 010

Yogyakarta, 16 Januari 2019

UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
DEKAN



Dr. H. Syaifiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi
Lamp : -

Kepada
**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta**

Assalamu'alaikum, Wr.wb.,

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Triana
NIM : 15820055

Judul Skripsi : **“Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja,
Locus of Control, dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja
Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan/Prodi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb.,

Yogyakarta, 8 Januari 2019

Pembimbing,

Joko Setyono, SE, M.Si.
NIP: 19730702 200212 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Triana
NIM : 15820055
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, *Locus of Control*, dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana perlunya.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 8 Januari 2019

Penyusun,



Triana
NIM.15820055

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai *civitas* akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Triana
NIM : 15820055
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

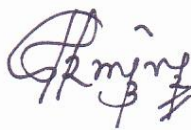
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, *Locus of Control*, dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir skripsi saya selama tetap mencantumkan saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada tanggal : 7 Januari 2019
Yang menyatakan,



(Triana)

MOTTO

Do what you can, use what you have, start where you are.

Permudahlah urusan orang lain, niscaya Allah SWT akan mempermudah segala urusanmu, keluargamu, dan anak-anakmu.

“Manjadda wajada, manshabara zhafira, man saara ala darbi washala”

(Siapa bersungguh-sungguh pasti berhasil, siapa yang bersabar pasti beruntung, siapa menempaki jalan-Nya akan sampai ke tujuan)



PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk keluarga tercinta, Bapak Ngatijan, Ibu Renyep, dan Mas Dwi Susanto yang dengan sepenuh hati memberikan kasih sayang, doa, dukungan, dan perjuangannya demi kesuksesan saya

Teruntuk guru-guru tercinta yang telah dengan ikhlas mendidik dan membekali saya ilmu yang tak terhingga untuk menghadapi kerasnya kehidupan

Teruntuk sahabat-sahabat terbaik saya yang selalu menemani segala proses kehidupan yang mengandung banyak pelajaran

Teruntuk semua orang yang telah berjasa dalam hidup saya

Teruntuk kampusku tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan banyak sekali warna dalam hidup saya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Ṣā'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Ẓāl	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zāi	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)

ض	Dād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	W
هـ	Hā'	H	Ha
ء	Hamza	‘	Apostrof
	h		
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta‘addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

C. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
عَلَّة	Ditulis	<i>‘illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliyyā’</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----َ-----	Fathah	Ditulis	A
-----ِ-----	Kasrah	Ditulis	i
-----ُ-----	Ḍammah	Ditulis	u

فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>fa‘ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	Ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	Ditulis	<i>yaẓhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	<i>ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + yā’ mati	Ditulis	<i>ā</i>
تَنَسَّى	Ditulis	<i>tansā</i>

3. Kasrah + yā' mati كريم	Ditulis	<i>ī</i>
	Ditulis	<i>karīm</i>
4. Dammah + wāwu mati فروض	Ditulis	<i>ū</i>
	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fatḥah + yā' mati بينكم	Ditulis	<i>ai</i>
	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. fatḥah + wāwu mati قول	Ditulis	<i>au</i>
	Ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شُكِرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>As-Samā</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِى الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawī al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini. Sholawat serta salam tidak lupa penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita tunggu syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti. Setelah melalui berbagai proses yang cukup panjang, dengan mengucapkan syukur akhirnya skripsi atau tugas akhir ini dapat terselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata satu. Proses penelitian skripsi ini bukan tidak ada hambatan, melainkan penuh dengan liku-liku yang membuat penulis harus bekerja keras dalam mengumpulkan data-data yang sesuai dengan maksud dan tujuan melakukan penelitian. Untuk itu, penulis dengan ikhlas dan kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. KH. Yudian Wahyudi MA. Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi., S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Joko Setyono, SE, M.Si. selaku ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengarahkan dan memberi dukungan serta semangat kepada penulis.
4. Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mengarahkan dan memberi dukungan kepada penulis.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh pendidikan.

6. Seluruh pegawai dan staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu kelancaran proses penelitian.
7. Mas Raditya Dimas selaku *Customer Service* Bank Madina Syariah Yogyakarta pada khususnya dan seluruh karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta pada umumnya yang telah bersedia menjadi responden dan membantu dalam proses penelitian.
8. Seluruh guru tercinta yang telah membekali banyak sekali ilmu, pengalaman, dukungan, dan doa kepada penulis.
9. Bapak Ngatijan, Ibu Renyep, dan kakak tercinta Dwi Susanto yang telah memberikan kasih sayang sepenuh hati, doa dan dukungan baik berupa moral maupun materi kepada penulis selama ini.
10. Teman-teman prodi Perbankan Syariah dan seluruh civitas akademika FEBI yang telah membantu dan memberikan banyak masukan kepada penulis.
11. Seluruh keluarga besar GenBI (Generasi Baru Indonesia), baik se-Daerah Istimewa Yogyakarta maupun komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terima kasih atas segala pelajaran berharga yang turut memberikan warna dalam proses saya.
12. Teman-teman *Base Camp* tercinta (Winda Nur Widyastuti, Noviki Martiasni, Ratna Rizkya Amalia, Dina Fitri Muhtadhiah, Tri Rahmawati, Nur Rohmah, Dewi Saputri, dan Wafirrotullaela) yang telah membantu, memberikan dukungan, kebersamaan, menjadi tempat untuk berkeluh kesah dan memberikan banyak pengalaman selama penulis menempuh studi.
13. Teman-teman KKN angkatan 96 kelompok 270 (Mbak Zahra, Ririn, Rina, Uty, Caca, Sokhibah, Syarif, Dani, Zakir) yang selalu memberikan semangat, dukungan, doa, serta banyak pengalaman kepada penulis.
14. Teman-teman "*Lamtur*" (Nureh, Nanang, Adel, Atul, Ndaru, Rama, Puput, Esti) yang telah menemani, memberikan doa serta dukungan selama penulis menempuh studi.

15. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun tugas akhir serta dalam menempuh studi yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga semua yang telah diberikan menjadi amal saleh dan diberi balasan oleh Allah SWT, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya serta bagi pembaca pada umumnya.

Aamiin Ya Robbal'Alamiin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Desember 2018

Hormat Saya,

Triana
NIM.15820055

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
ABSTRACT	xxiii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	9
 BAB II LANDASAN TEORI	 11
A. Kerangka Teori.....	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
2. Pengetahuan.....	19
3. Keterampilan	22
4. Motivasi Kerja	26
5. <i>Locus of Control</i>	30
6. Etos Kerja Islam	37
B. Telaah Pustaka.....	45
C. Pengembangan Hipotesis	49
1. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta	49
2. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta	50
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta	51
4. Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta	52

5. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta	53
D. Kerangka Pemikiran	54
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	55
B. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	55
C. Populasi dan Sampel	58
D. Skala Pengukuran	59
E. Variabel Penelitian	59
F. Definisi Operasional Variabel	60
G. Teknik Analisis Data	63
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	63
2. Uji Asumsi Klasik	64
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
4. Uji Hipotesis	66
BAB IV HASIL PEMBAHASAN	69
A. Gambaran Umum	69
1. Sejarah Berdirinya Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	69
2. Legalitas Perusahaan	70
3. Visi dan Misi Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	71
4. Struktur Organisasi Bank Madina Syariah Yogyakarta	72
5. Tempat dan Waktu Penelitian	75
B. Karakteristik Responden	75
1. Jenis Kelamin	76
2. Umur Responden	77
3. Pendidikan Responden	78
4. Lama Bekerja.....	79
C. Analisis Data	80
1. Hasil Uji Instrumen	80
2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	83
3. Hasil Uji Hipotesis	86
D. Pembahasan Hasil Penelitian	92
1. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta	93
2. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta	95
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta	97
4. Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta	99
5. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta	100

BAB V PENUTUP	103
A. Kesimpulan	103
B. Implikasi	105
C. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN.....	xxiv



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Pertumbuhan Perbankan Syariah	1
Tabel 1.2 : Jumlah Aset Bank Madina Syariah 2013-2017	2
Tabel 2.1 : Telaah Pustaka	45
Tabel 2.2 : Skala Pengukuran	59
Tabel 4.1 : Tingkat Pengembalian Kuesioner	75
Tabel 4.2 : Hasil Uji Validitas	80
Tabel 4.3 : Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 4.4 : Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 4.5 : Hasil Uji Multikolinieritas	84
Tabel 4.6 : Hasil Uji Heterokedastisitas	85
Tabel 4.7 : Hasil Uji F.....	87
Tabel 4.8 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	88
Tabel 4.9 : Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	89
Tabel 4.10 : Hasil Pengujian Hipotesis.....	92

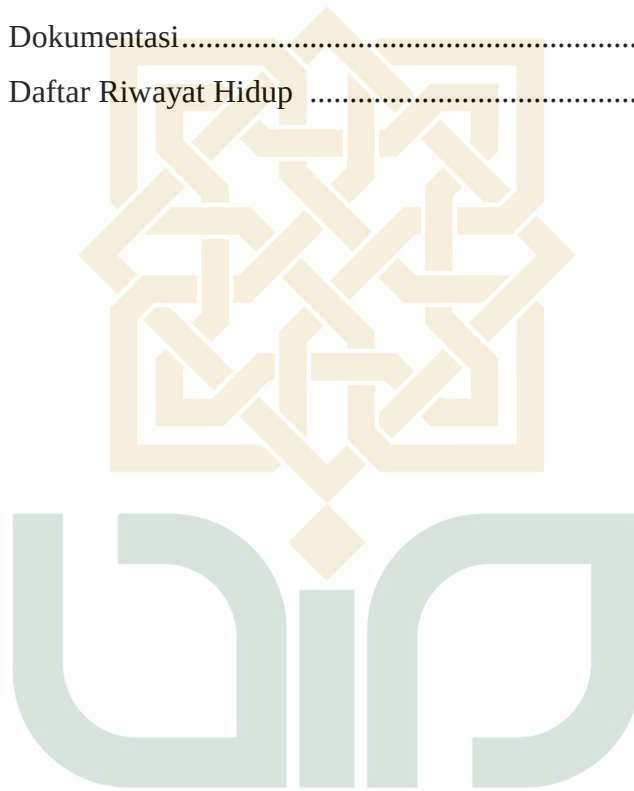
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Terbentuknya Etos Kerja Islam	37
Gambar 2.2 : Kerangka Pemikiran	54
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Bank Madina Syariah Yogyakarta	72
Gambar 4.2 : Jenis Kelamin Responden	76
Gambar 4.3 : Umur Responden	77
Gambar 4.4 : Pendidikan Responden	78
Gambar 4.5 : Lama Bekerja Responden	79



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Terjemahan	xxiv
Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian	xxvi
Lampiran 3 : Data Karakteristik Responden	xxxii
Lampiran 4 : Data Jawaban Responden	xxxiii
Lampiran 5 : Hasil Pengujian SPSS 20.....	xxxix
Lampiran 6 : Transkrip Wawancara	1vii
Lampiran 7 : Dokumentasi.....	1xi
Lampiran 8 : Daftar Riwayat Hidup	1xiv



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, *locus of control*, dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Objek dalam penelitian ini adalah Bank Madina Syariah Yogyakarta dengan sampel sebanyak 33 karyawan. Metode pengumpulan data melalui kuesioner kemudian data dianalisis dengan regresi linier berganda. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan *locus of control* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Motivasi kerja dan etos kerja Islam secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

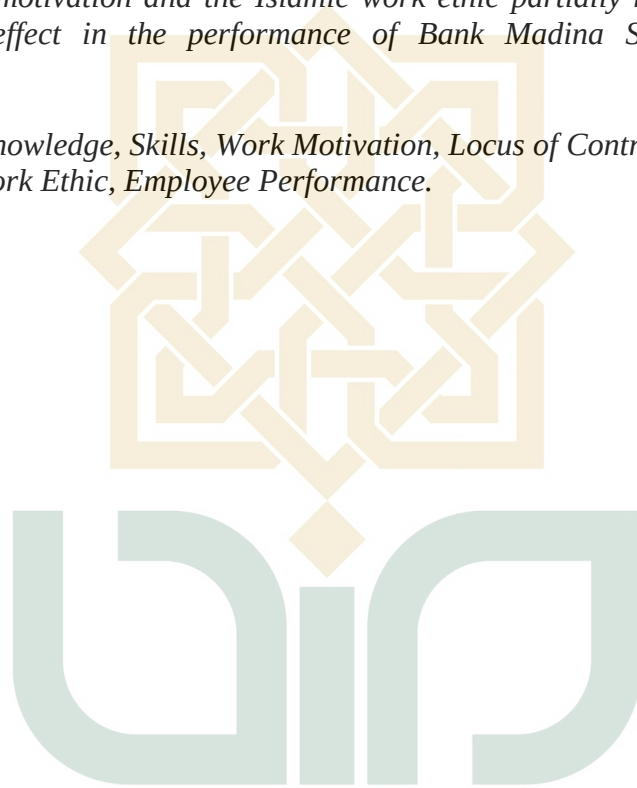
Kata Kunci: Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, *Locus of Control*, Etos Kerja Islam, Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of knowledge, skills, work motivation, locus of control, and the Islamic work ethic to the performance of Bank Madina Syariah Yogyakarta employee. The object of this research is Bank Madina Syariah Yogyakarta with 33 employees as the sample. The data collection method is questionnaire then multiple linear regression is used to analyze the data. In addition, the tool analysis which is used is the 20 version of SPSS. The result shows that knowledge, skills, and locus of control partially have no effect in the performance of Bank Madina Syariah Yogyakarta employees. On the other hand, work motivation and the Islamic work ethic partially have a positive and significant effect in the performance of Bank Madina Syariah Yogyakarta employees.

Keyword: Knowledge, Skills, Work Motivation, Locus of Control, The Islamic Work Ethic, Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan menjelaskan bahwa perbankan di Indonesia terdapat dua sistem (*Dual Banking System*) yaitu perbankan konvensional dan perbankan syariah. Perbankan syariah menurut UU No. 21 Tahun 2008 adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Kedua sistem perbankan tersebut sama-sama berjalan dan berkembang di Indonesia. Perbankan Syariah sebagai sistem perbankan yang muncul jauh setelah perbankan konvensional, mengalami perkembangan dan pertumbuhan. Hal ini dibuktikan dari jumlah Bank Umum Syariah dan BPRS yang meningkat dari tahun ke tahun.

Tabel 1.1 Pertumbuhan Perbankan Syariah

Jenis Bank	Keterangan	2012	2013	2014	2015	2016	2017
BUS	Jumlah Bank	11	11	12	12	13	13
BPRS	Jumlah Bank	158	163	163	163	166	167

Sumber: Statistik Perbankan Syariah¹

Pada Tabel 1.1 dapat kita ketahui bahwa industri perbankan syariah di Indonesia mengalami peningkatan baik jumlah Bank Umum Syariah

¹<http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Oktober-2018.aspx> diakses tanggal 5 November 2018, pukul 15.20 WIB.

maupun Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Dari 167 (seratus enam puluh tujuh) BPRS yang ada di Indonesia, salah satu yang memiliki jumlah aset cenderung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun adalah Bank Madina Syariah Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari Laporan Keuangan Bank Madina Syariah Yogyakarta².

Tabel 1.2
Jumlah Aset Bank Madina Syariah Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Aset
2013	25.577.656.000,00
2014	32.241.060.000,00
2015	41.438.118.000,00
2016	52.466.508.164,24
2017	70.410.743.766,06

Sumber: Laporan Keuangan Bank Madina Syariah

Dari tabel 1.2, dapat kita ketahui bahwa jumlah aset Bank Madina Syariah mengalami peningkatan dari tahun 2013 sampai 2017. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja keuangan dari Bank Madina Syariah tergolong baik. Peningkatan jumlah aset dalam suatu perusahaan merupakan salah satu nilai lebih yang harus dipertahankan dan dikembangkan. Selain itu, nilai lebih yang dimiliki oleh Bank Madina syariah adalah meraih penghargaan dari Infobank Awards sebagai BPRS predikat kinerja sangat bagus kategori jumlah aset 50 miliar sampai 100 miliar³.

² <http://www.bankmadinasyariah.com>, diakses tanggal 15 Desember 2018, pukul 05.10 WIB.

³ <http://infobanknews.com/ini-dia-63-bprs-peraih-infobank-sharia-award-2018/> diakses tanggal 5 Oktober 2018, pukul 04.55 WIB.

Peningkatan aset dalam suatu perusahaan merupakan salah satu tujuan dari perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk menggerakkan perusahaan dan menjadi penentu akan keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja dari sumber daya manusia disebut dengan kinerja (Wirawan, 2009: 1).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan (Moeheriono, 2014: 95). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008: 67).

Kinerja dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2008: 67-68) merumuskan

bahwa kinerja terdiri dari kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Sedangkan kemampuan terdiri dari pengetahuan dan keterampilan.

Pengetahuan yaitu mencakup informasi yang dimiliki pegawai (apa yang mereka ketahui), cara mereka mengorganisasi informasi tersebut, dan strategi mereka untuk menggunakan informasi tersebut. Sehingga dengan adanya informasi yang dimiliki oleh pegawai, maka akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Jackson, 2011: 28).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterampilan. Keterampilan yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan (Moeheriono, 2014: 14).

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan (Moeheriono, 2014: 14).

Menurut Falikhatun (2003) menyatakan 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. Faktor individual salah satunya adalah *locus of control*. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *locus of control*. Rotter yang dikutip dalam Ghufroon & Rini (2012: 65) mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkat di mana individu merasa yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Hal ini berkaitan dengan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya.

Dalam perbankan syariah, operasional dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Maka dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pengembangan sumber daya manusia perlu adanya program-program manajemen sumber daya manusia seperti etos kerja Islam. Etos kerja Islam merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Etos kerja Islam adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi dipikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar (Majid, 2000: 410).

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lima variabel yang digunakan sebagai landasan untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel pertama yaitu pengetahuan, variabel kedua yaitu keterampilan, variabel ketiga yaitu motivasi kerja, variabel keempat yaitu *locus of control*, dan variabel kelima yaitu etos kerja Islam.

Perihal penelitian mengenai kinerja karyawan, sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu tetapi terdapat beberapa *gap* mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian Nisak dan Martono (2016) tentang pengaruh pengetahuan terhadap kinerja, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ardiana, Brahmayanti, dan Subaedi (2010) tentang pengaruh pengetahuan terhadap kinerja SDM, menyatakan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Dalam penelitian Nisak dan Martono (2016) tentang pengaruh keterampilan, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara keterampilan terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian Putri (2018) tentang keterampilan menyatakan bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dalam penelitian Sasmita, Ethika, dan Frinola (2016) tentang motivasi kerja, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Sedangkan dalam penelitian Gita dan Yuniawan (2016) tentang motivasi kerja, menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Ayudiati (2010) tentang pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Helmawati, Ethika, dan Hidayat (2017)

tentang pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa variabel *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Dalam penelitian Nadipah (2016) tentang pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Shafissalam dan Azzuhri (2013) tentang pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, *Locus of Control*, dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah dikemukakan pada bagian latar belakang penelitian, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
2. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?

4. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
5. Apakah etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini guna menjawab berbagai rumusan masalah terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
2. Menjelaskan pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
3. Menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
4. Menjelaskan pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
5. Menjelaskan pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan yang lebih luas lagi mengenai kinerja karyawan dan pengaruh pengetahuan,

keterampilan, motivasi kerja, *locus of control*, dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan mengenai kinerja karyawan dan menjadi bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang akan meneliti tentang kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Bank Syariah

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi dan masukan dalam memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan di perbankan syariah yang akan mendukung kemajuan serta keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini bertujuan agar pembaca dapat memperoleh pemahaman secara runtut, sistematis, dan jelas. Sistematika pembahasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, menguraikan mengenai latar belakang dari permasalahan yang diangkat, rumusan masalah yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan, tujuan dilakukannya penelitian, dan manfaat dari hasil penelitian ini nantinya, serta sistematika penulisan yang menjelaskan isi dari tiap bab yang ditulis secara ringkas.

BAB II : Landasan teori, menguraikan teori utama dan variabel-variabel yang diangkat dalam penelitian serta uraian hubungan antar

variabel dalam penelitian. Telaah pustaka yang menjelaskan penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. Pengembangan hipotesis yang berisi uraian singkat argumentasi teori dan penelitian terdahulu. Kerangka pemikiran yang berisi gambar skematis dari hubungan variabel.

BAB III : Metode penelitian yang menguraikan tentang jenis penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : Hasil dan pembahasan, menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian dan hasil analisis data serta interpretasi sebagai pembahasan hasil penelitian. Bab ini merupakan inti penelitian yang berisi tentang interpretasi terhadap hasil pengolahan data yang meliputi analisis deskriptif, pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

BAB V : Penutup, berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis guna menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Pada akhir bab ini dicantumkan saran terkait dengan permasalahan yang diteliti baik bagi peneliti selanjutnya maupun bagi para pengambil keputusan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, *locus of control*, dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Karyawan yang memiliki pengetahuan memadai ataupun kurang memadai, tidak akan mempengaruhi kinerja karena diantara ketiga unsur kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) yang terpenting adalah sikap. Karyawan yang memiliki pengetahuan kurang memadai tetapi mereka memiliki sikap yang baik, maka mereka dapat bertanya kepada karyawan lain sehingga mereka tetap dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.
2. Keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Karyawan yang memiliki keterampilan memadai atau kurang memadai, tidak akan mempengaruhi kinerja karena karyawan yang memiliki keterampilan kurang memadai mereka bisa bertanya kepada karyawan lain sehingga mereka tetap dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka karyawan tersebut akan berusaha keras untuk memperbaiki hasil kerjanya sehingga kinerja dapat meningkat.
4. *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Karyawan yang memiliki *locus of control* tinggi ataupun rendah tidak akan mempengaruhi kinerja karena dalam menjalankan pekerjaan karyawan harus tetap profesional dan berpedoman pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga pekerjaan tetap terlaksana dengan baik.
5. Etos kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Sehingga semakin tinggi etos kerja Islam maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Karyawan yang memiliki etos kerja Islam tinggi maka akan senantiasa bekerja dengan ikhlas, meniatkan untuk ibadah semata-mata karena Allah, menjunjung kejujuran dan profesionalitas serta berusaha sebaik mungkin dalam melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatkan hasil kerja.

B. Implikasi

1. Implikasi secara teoritis dari hasil penelitian ini yaitu motivasi kerja dan etos kerja Islam secara parsial memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan sedangkan pengetahuan, keterampilan, dan *locus of control* secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Implikasi secara praktik dari hasil penelitian ini ditujukan kepada karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta bahwa pentingnya menumbuhkan kesadaran untuk berupaya meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja Islam dalam lingkungan perusahaan.
3. Implikasi bagi pengambil keputusan pada Bank Madina Syariah yaitu pentingnya program-program yang dapat mendorong peningkatan motivasi bagi karyawan, dan penciptaan lingkungan serta suasana kerja yang Islami demi peningkatan kinerja karyawan.

C. Saran

1. Bagi Bank Madina Syariah Yogyakarta
 - a. Pelatihan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Madina Syariah Yogyakarta sudah dilakukan, tetapi alangkah baiknya dikembangkan lagi dan ditingkatkan lagi mengenai keseimbangan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh pegawai supaya kinerja karyawan dapat meningkat.

- b. Berkaitan dengan motivasi kerja, alangkah baiknya dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi sistem keamanan dan kenyamanan kantor, keharmonisan antar karyawan, sistem insentif serta program aktualisasi dari karyawan sehingga akan terus memotivasi karyawan untuk senang dalam melaksanakan pekerjaan dan terus berusaha untuk memperbaiki kinerja sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.
 - c. Berkaitan dengan budaya kerja, lingkungan dan suasana kerja di Bank Madina Syariah cukup Islami, tetapi alangkah baiknya dikembangkan dan ditingkatkan lagi supaya tetap menjaga tingkat keimanan setiap karyawan. Hal tersebut diharapkan dapat meminimalisir karyawan melakukan penyelewengan dan karyawan terus memperbaiki kinerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Penelitian selanjutnya alangkah baiknya mengembangkan variabel penelitian sesuai dengan isu-isu yang tengah terjadi, sehingga diharapkan ada perkembangan dan keterbaruan pada penelitian selanjutnya.
 - b. Penelitian selanjutnya alangkah baiknya menggunakan objek yang lebih luas dan sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian dapat lebih mewakili terkait dengan topik yang diteliti serta prinsip generalisasi dalam penelitian dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana I.D.K.R, I.A. Brahmayanti, dan Subaedi. 2010. "*Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya*". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 1.
- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Ayudiati, Soraya Eka. 2010. "*Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating*". Skripsi. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darsono, Ali Sakti. 2017. *Dinamika Produk dan Akad Keuangan Syariah di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2011. *Ekonometrika, Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fadhil, Muhammad. 2016. "*Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar*". Jurnal Perspektif, p-ISSN: 2355-0538, Vol.01, No. 01.
- Ghufron, M. Nur & Rini Risnawati S. 2012. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Helmawati, Ethika, dan Rahmat. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Locus of Control Terhadap Kinerja Individu pada UMKM di Kota Padang*. Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia, Vol. XV, No. 2.
- Himawan, Muhammad Majid. 2016. "*Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Pemoderasi Etika Kerja Islam di BMT Beringharjo*". Skripsi. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga.
- <http://infobanknews.com/ini-dia-63-bprs-peraih-infobank-sharia-award-2018/> diakses tanggal 5 Oktober 2018. pukul 04.55 WIB.

<http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Oktober-2018.aspx>
diakses tanggal 5 November 2018. Pukul 15.20 WIB.

<http://www.bankmadinasyariah.com> diakses tanggal 15 Desember 2018
pukul 05.10 WIB.

Jackson, Susan E. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Majid, Nurcholis. 2000. *Islam dan Peradaban*. Jakarta: Yayasan Paradigma.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Moorhead, Gregory & Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nadipah, Afiatun. 2016. “Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga dan Sekitarnya”. Skripsi. Salatiga. Institut Agama Islam Negei Salatiga.

Nisak, Fahrur & S. Martono. 2016. “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staff pada SMK N Se-Kota Pekalongan”. *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 5, No. 3.

Prasojo, Jedhi Darmawan Laksono Putro. 2016. “Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Swiss Bel-Inn”. Skripsi. Malang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Priyatno, Duwi. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Putri, Ariza Andriana. 2018. *“Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, Karakter Pribadi, dan Motif Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja”*. Skripsi. Surabaya. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Rifa’i, Muhammad Nasib Ar. 1999. *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir/Muhammad Nasib Ar Rifa’i*. Jilid 2. Jakarta: Gema Insani Pres.
- Rinatasari, Fajrina Gilang. 2016. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang”*. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Santika, Imra. 2018. *“Pengaruh Motivasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Karyawan Tetap Bank Syariah Mandiri Yogyakarta)”*. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Sasmita, Hana, Ethika, dan Arie Frinola. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Locus of Control Terhadap Kinerja Individu Pada Koperasi di Kota Padang*. E-Journal Universitas Bung Hatta, Vol. 9, No. 1.
- Sekaran, Uma. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta Salemba Empat.
- Shafissalam, Alfa dan Misbahuddin Azzuhri. 2013. *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Vol 2 nomor 2.
- Sugiyono. 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutoto, D. 2004. Dimensi Tingkat Kompetensi. Artikel (<http://www.Petra.Ac.Id/-Pulsit/Journals/Dir.Php>).
- Syakir, Syaikh Ahmad. 2014. *Mukhtashar Tafsir Ibnu Katsir/Syaikh Ahmad Syakir*. Jilid 4. Jakarta: Darus Sunnah Press.
- _____. 2014. *Mukhtashar Tafsir Ibnu Katsir/Syaikh Ahmad Syakir*. Jilid 5. Jakarta: Darus Sunnah Press.
- _____. 2014. *Mukhtashar Tafsir Ibnu Katsir/Syaikh Ahmad Syakir*. Jilid 6. Jakarta: Darus Sunnah Press.

Taniredja, Tukiran dan Mustafidah, Hidayati. 2012. *Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar)*. Bandung: Alfabeta.

Tasmara, K.H. Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

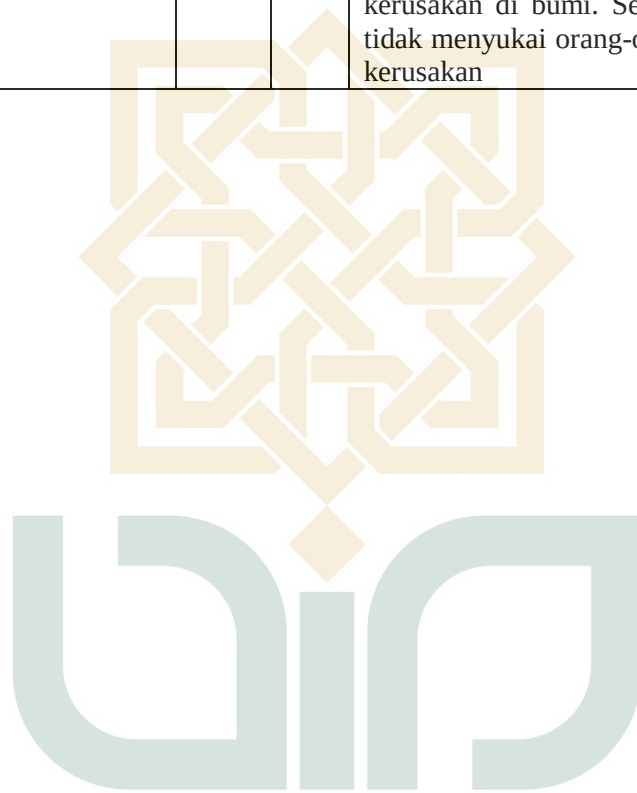


Lampiran 1

Terjemahan

No	Surat	Ayat	Hal	Terjemahan
1	At-Taubah	105	18	Dan katakanlah, beramallah kamu, maka Allah, rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman akan melihat amalmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu amalkan
2	Al-Mujadilah	11	21	Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis”, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha teliti apa yang kamu kerjakan
3	Az-Zumar	9	25	Katakanlah, “Apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” Sebenarnya hanya orang-orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran
4	An-Najm	39	30	Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya
5	Ar-Ra’d	11	34	Bagi manusia ada malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia
6	Al-Furqaan	27	35	Dan (ingatlah) pada hari (ketika) orang-orang dzalim menggigit dua jarinya, (menyesali perbuatannya) seraya berkata, “Wahai! Sekiranya (dulu) aku mengambil jalan bersama Rasul
7	Al-Kahfi	110	39	Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa”. Barang siapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan

				janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya
8	Al-An'am	162	39	Sesungguhnya salatku, sembelihanku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam
9	Al-Qasas	77	41	Dan carilah dari apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari dunia dan berbuat baiklah sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu. Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan



Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,
Bapak/Ibu
Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, *Locus of Control*, dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta**”, maka dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah, sehingga tidak terkait dengan penilaian kepegawaian. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sesuai kondisi di tempat kerja. Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Hormat saya,

Triana

(lanjutan)

A. Identitas Responden

Nama :

Jabatan :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ <20 tahun ☐ 20-30 tahun
☐ 31-40 tahun ☐ >40 tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma
☐ S1 ☐ S3
☐ S2

Lama Bekerja : ☐ <1 tahun ☐ >3-4 tahun
☐ 1-2 tahun ☐ >4-5 tahun
☐ >2-3 tahun ☐ >5 tahun

Gaji : ☐ Rp1.000.000 – Rp2.000.000
☐ Rp2.000.001 – Rp3.000.000
☐ Rp3.000.001 – Rp4.000.000
☐ Rp4.000.001 – Rp5.000.000
☐ >Rp5.000.000

(lanjutan)

B. Kuesioner

Petunjuk Pengisian:

- Pilihlah salah satu yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda *checklist* (v) pada kolom yang tersedia.

No	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Setuju	SS	4
2	Setuju	S	3
3	Tidak Setuju	TS	2
4	Sangat Tidak Setuju	STS	1

1. Pengetahuan

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya membuat perencanaan sebelum bekerja				
2.	Saya selalu mencari penyebab dari permasalahan secara rinci dalam memecahkan suatu masalah				
3.	Saya menganalisis keterkaitan antara masalah satu dengan yang lainnya				
4.	Saya menyelesaikan masalah dari yang tersulit sampai yang paling mudah				
5.	Saya memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang saya lakukan				
6.	Saya senang mengikuti training				

2. Keterampilan

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa kreatif dalam menjalankan pekerjaan				
2.	Saya selalu mencari informasi tambahan terkait dengan pekerjaan				
3.	Saya mudah untuk mencari informasi mengenai tugas atau pekerjaan				
4.	Bekerja tanpa menunggu perintah terlebih dahulu adalah suatu tindakan untuk menciptakan peluang baru				

5.	Prosedur kerja dapat mengurangi ketidakpastian kerja				
6.	Saya dapat meyakinkan orang lain bahwa saya mampu menyelesaikan tugas dengan benar				

3. Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Gaji saya mencukupi untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum saya				
2.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya				
3.	Saya bekerja mendapat jaminan berupa asuransi kesehatan dan asuransi keselamatan atau sejenisnya dari perusahaan				
4.	Saya merasa aman di semua lingkungan kerja saya				
5.	Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak				
6.	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja				
7.	Perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan				
8.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan				
9.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja				
10.	Pimpinan memberi kesempatan karyawan untuk lebih maju				

4. Locus of Control

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya berusaha secara maksimal dalam melakukan pekerjaan				
2.	Saya berusaha untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan				
3.	Saya mencari penyebab dari suatu masalah terlebih dahulu sebelum mencari solusinya				

4.	Saya harus berusaha jika saya ingin berhasil				
5.	Saya merasa keberhasilan yang saya peroleh karena ada campur tangan orang lain				
6.	Ketika saya mendapatkan apa yang saya inginkan, itu biasanya karena saya beruntung				
7.	Saya dapat menyelesaikan masalah terkadang karena bantuan orang lain				
8.	Saya percaya bahwa apa yang terjadi dalam hidup saya adalah takdir				

5. Etos Kerja Islam

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat ibadah kepada Allah SWT				
2.	Saya bekerja dengan motivasi ibadah untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat				
3.	Saya menguasai pekerjaan saya				
4.	Saya mampu mengembangkan sikap disiplin dan profesional dalam bekerja				
5.	Saya menanamkan dan menerapkan prinsip kejujuran dalam bekerja				
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab				
7.	Saya selalu menerapkan prinsip kerja keras dalam menjalankan pekerjaan saya				

6. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi				
2.	Saya berusaha agar tidak melakukan kesalahan dalam bekerja				
3.	Target kuantitas pekerjaan dari perusahaan tidak memberatkan untuk dicapai				
4.	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target				
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan				

	dengan tepat waktu				
6.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya				
7.	Saya memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide dan tindakan yang inovatif				
8.	Saya menguasai teknologi yang saya gunakan dalam bekerja				
9.	Saya tetap semangat ketika mendapatkan tugas				
10.	Saya lebih menyukai diberi pekerjaan yang mudah dibandingkan dengan pekerjaan yang sulit				
11.	Saya selalu menjaga kedisiplinan dalam hal kehadiran				
12.	Saya mampu menjalin kerja sama dengan karyawan lain				

Lampiran 3

Data Karakteristik Responden

Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Lama Bekerja
1	Laki-laki	>40	SMA/SMK	>4-5 tahun
2	Perempuan	>40	Diploma	>3-4 tahun
3	Laki-laki	20-30	S1	>2-3 tahun
4	Laki-laki	20-30	SMA/SMK	>5 tahun
5	Laki-laki	20-30	S1	>2-3 tahun
6	Laki-laki	31-40	SMA/SMK	>3-4 tahun
7	Laki-laki	20-30	SMA/SMK	1-2 tahun
8	Perempuan	20-30	S1	<1 tahun
9	Laki-laki	31-40	SMA/SMK	>5 tahun
10	Laki-laki	31-40	S1	>3-4 tahun
11	Perempuan	31-40	S1	>4-5 tahun
12	Perempuan	20-30	S1	1-2 tahun
13	Perempuan	31-40	S1	>2-3 tahun
14	Perempuan	31-40	Diploma	>4-5 tahun
15	Perempuan	31-40	S1	>5 tahun
16	Perempuan	31-40	S1	>5 tahun
17	Laki-laki	20-30	S1	<1 tahun
18	Laki-laki	31-40	SMA/SMK	>4-5 tahun
19	Perempuan	31-40	S1	>5 tahun
20	Laki-laki	20-30	S1	>2-3 tahun
21	Perempuan	20-30	S1	>2-3 tahun
22	Perempuan	20-30	S1	1-2 tahun
23	Laki-laki	20-30	S1	1-2 tahun
24	Laki-laki	31-40	S1	1-2 tahun
25	Perempuan	20-30	S1	1-2 tahun
26	Perempuan	31-40	S1	>5 tahun
27	Laki-laki	>40	S1	>3-4 tahun
28	Laki-laki	31-40	SMA/SMK	>4-5 tahun
29	Laki-laki	31-40	S1	>3-4 tahun
30	Laki-laki	>40	S1	>3-4 tahun
31	Laki-laki	20-30	S1	>2-3 tahun
32	Laki-laki	31-40	S1	>3-4 tahun
33	Laki-laki	31-40	S1	>3-4 tahun

Lampiran 4

Data Jawaban Responden

1. Pengetahuan (Pe)

No	Pe.1	Pe.2	Pe.3	Pe.4	Pe.5	Pe.6	Rata-Rata_ Pe
1	3	3	3	3	3	3	3.00
2	3	3	3	3	3	3	3.00
3	4	3	3	3	4	3	3.33
4	4	4	3	3	3	3	3.33
5	3	3	3	2	3	3	2.83
6	3	4	3	3	3	3	3.17
7	3	3	3	3	3	3	3.00
8	3	3	4	3	3	4	3.33
9	3	3	3	3	4	4	3.33
10	3	3	2	2	3	3	2.67
11	4	4	4	4	4	4	4.00
12	4	3	3	3	3	4	3.33
13	4	3	3	3	4	4	3.50
14	3	3	3	3	3	4	3.17
15	4	3	3	2	3	3	3.00
16	3	4	4	4	4	4	3.83
17	4	4	3	1	3	4	3.17
18	4	4	3	3	4	4	3.67
19	4	4	4	4	4	4	4.00
20	3	3	3	3	3	3	3.00
21	3	3	3	3	3	3	3.00
22	4	3	3	3	4	4	3.50
23	3	3	3	2	3	3	2.83
24	4	4	4	3	4	3	3.67
25	3	3	3	3	3	3	3.00
26	4	3	3	2	3	4	3.17
27	3	4	4	2	4	3	3.33
28	4	3	3	3	3	3	3.17
29	4	3	3	3	3	4	3.33
30	3	3	3	2	3	4	3.00
31	4	4	3	3	4	4	3.67
32	3	3	3	3	3	4	3.17
33	4	4	3	2	3	3	3.17

(lanjutan)

2. Keterampilan (Ke)

No	Ke.1	Ke.2	Ke.3	Ke.4	Ke.5	Ke.6	Rata-Rata_ Ke
1	3	4	3	2	2	3	2.83
2	3	4	4	4	4	4	3.83
3	3	4	3	3	3	3	3.17
4	2	4	3	4	3	3	3.17
5	3	3	3	3	3	3	3.00
6	3	4	3	3	3	3	3.17
7	3	3	2	3	3	2	2.67
8	3	4	4	3	3	3	3.33
9	3	3	3	4	3	3	3.17
10	3	4	3	4	4	3	3.50
11	4	3	4	3	3	3	3.33
12	3	4	3	4	3	3	3.33
13	3	3	3	4	4	4	3.50
14	3	3	3	3	3	3	3.00
15	4	4	4	4	4	4	4.00
16	3	3	3	3	3	3	3.00
17	3	3	3	2	2	2	2.50
18	2	3	3	3	3	3	2.83
19	2	3	3	2	3	3	2.67
20	3	3	3	3	3	3	3.00
21	2	3	3	3	2	3	2.67
22	2	3	3	3	3	3	2.83
23	2	3	3	3	3	3	2.83
24	3	3	3	3	3	4	3.17
25	3	3	3	3	3	3	3.00
26	3	4	4	4	4	4	3.83
27	3	3	2	3	2	3	2.67
28	3	4	3	3	4	3	3.33
29	3	3	4	4	3	4	3.50
30	4	4	4	4	4	4	4.00
31	3	3	3	3	3	3	3.00
32	3	3	3	3	4	3	3.17
33	3	3	3	4	4	3	3.33

(lanjutan)

3. Motivasi Kerja (Mo)

No	Mo .1	Mo .2	Mo .3	Mo .4	Mo .5	Mo .6	Mo .7	Mo .8	Mo .9	Mo .10	Rata-Rata_ Mo
1	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3.50
2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3.60
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3.30
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2.90
5	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2.80
6	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2.90
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
10	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3.20
11	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3.50
12	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3.40
13	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3.00
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
15	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3.10
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
17	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2.80
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
19	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3.30
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
21	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2.70
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
23	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3.50
24	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2.90
25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3.10
26	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3.40
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
28	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3.70
29	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3.70
30	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3.70
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
32	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3.20
33	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3.50

(lanjutan)

4. Locus of Control (Lo)

No	Lo.1	Lo.2	Lo.3	Lo.4	Lo.5	Lo.6	Lo.7	Lo.8	Rata-Rata_ Lo
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
2	3	3	3	3	2	2	2	4	2.75
3	3	4	4	3	3	3	3	4	3.38
4	4	4	2	4	3	2	2	3	3.00
5	3	3	3	3	3	2	2	3	2.75
6	4	4	4	4	2	2	3	2	3.13
7	3	3	3	3	2	3	3	3	2.88
8	4	4	4	4	3	3	3	4	3.63
9	4	3	3	4	4	2	3	4	3.38
10	3	3	3	4	3	2	3	2	2.88
11	4	3	3	4	2	2	2	3	2.88
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
14	4	3	3	4	3	3	3	3	3.25
15	4	3	3	3	3	2	3	3	3.00
16	3	4	4	4	2	1	3	3	3.00
17	3	3	3	3	4	3	3	3	3.13
18	4	4	4	4	2	2	2	2	3.00
19	4	4	4	4	3	2	3	4	3.50
20	3	3	3	3	3	3	3	4	3.13
21	4	3	3	4	3	3	3	4	3.38
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
23	3	3	3	3	3	3	3	4	3.13
24	3	3	3	3	3	2	3	3	2.88
25	4	4	4	4	4	2	2	4	3.50
26	3	3	4	4	1	1	1	3	2.50
27	3	4	4	4	3	2	3	3	3.25
28	3	3	3	3	3	2	3	3	2.88
29	3	3	3	3	2	2	2	3	2.63
30	3	3	3	4	3	2	3	3	3.00
31	4	3	3	4	3	3	3	3	3.25
32	3	3	3	3	3	2	3	4	3.00
33	3	3	3	3	3	2	2	3	2.75

(lanjutan)

5. Etos Kerja Islam (Et)

No	Et.1	Et.2	Et.3	Et.4	Et.5	Et.6	Et.7	Rata-Rata_ Et
1	4	4	3	4	4	4	4	3.86
2	4	4	4	4	4	4	4	4.00
3	4	4	3	4	4	4	4	3.86
4	4	3	3	4	3	3	3	3.29
5	4	3	3	4	4	3	3	3.43
6	4	4	3	3	4	3	3	3.43
7	4	3	2	3	4	3	3	3.14
8	3	4	3	3	3	3	3	3.14
9	4	4	3	4	4	4	4	3.86
10	3	3	3	3	4	3	4	3.29
11	4	3	4	3	4	4	3	3.57
12	4	4	3	3	3	3	3	3.29
13	3	4	3	3	3	3	4	3.29
14	4	4	3	3	3	3	3	3.29
15	4	3	4	4	4	3	4	3.71
16	4	3	3	3	3	4	3	3.29
17	3	3	3	4	3	3	3	3.14
18	3	3	3	3	3	3	3	3.00
19	4	3	3	3	4	3	3	3.29
20	3	3	3	4	4	3	3	3.29
21	3	3	3	3	3	3	3	3.00
22	4	3	3	3	3	3	3	3.14
23	4	4	3	4	3	3	3	3.43
24	4	4	4	4	4	4	4	4.00
25	4	3	3	3	3	3	3	3.14
26	4	4	4	4	4	4	4	4.00
27	4	4	3	3	4	4	4	3.71
28	4	4	3	3	4	4	3	3.57
29	3	4	4	4	4	4	4	3.86
30	4	4	4	4	4	4	4	4.00
31	3	3	3	3	3	3	3	3.00
32	4	4	3	3	4	4	4	3.71
33	4	4	3	3	4	3	3	3.43

(lanjutan)

6. Kinerja (KN)

N o	K N 1	K N 2	K N 3	K N 4	K N 5	K N 6	K N 7	K N 8	K N 9	K N 10	K N 11	K N 12	Rata- Rata_K N
1	3	3	2	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3.18
2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.64
3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3.36
4	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2.82
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3.09
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3.00
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.91
8	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3.00
9	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3.45
10	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3.45
11	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3.73
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.09
13	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.82
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
15	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3.64
16	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3.00
17	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.91
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.91
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3.18
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.91
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.09
23	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3.36
24	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.82
25	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3.18
26	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.18
27	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2.73
28	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3.55
29	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3.64
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.91
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
32	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3.18
33	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3.27

Hasil Pengujian SPSS 20

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

JENIS_KELAMIN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	20	60,6	60,6	60,6
Valid Perempuan	13	39,4	39,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

2. Umur Responden

UMUR				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30	13	39,4	39,4	39,4
Valid 31-40	16	48,5	48,5	87,9
>40	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

3. Pendidikan Responden

PENDIDIKAN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	7	21,2	21,2	21,2
Valid Diploma	2	6,1	6,1	27,3
S1	24	72,7	72,7	100,0
Total	33	100,0	100,0	

(lanjutan)

4. Lama Bekerja Responden

LAMA_BEKERJA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	2	6,1	6,1
	1-2 tahun	6	18,2	24,2
	>2-3 tahun	6	18,2	42,4
	>3-4 tahun	8	24,2	66,7
	>4-5 tahun	5	15,2	81,8
	>5 tahun	6	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0

(lanjutan)

B. Uji Validitas

1. Pengetahuan (Pe)

		Correlations						
		Pe.1	Pe.2	Pe.3	Pe.4	Pe.5	Pe.6	Rata-Rata Pe
Pe.1	Pearson Correlation	1	.343	.080	.037	.343	.272	.531**
	Sig. (2-tailed)		.051	.657	.837	.051	.126	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33
Pe.2	Pearson Correlation	.343	1	.493**	.134	.455**	.086	.626**
	Sig. (2-tailed)	.051		.004	.457	.008	.635	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Pe.3	Pearson Correlation	.080	.493**	1	.442**	.493**	.220	.691**
	Sig. (2-tailed)	.657	.004		.010	.004	.219	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Pe.4	Pearson Correlation	.037	.134	.442**	1	.435*	.227	.640**
	Sig. (2-tailed)	.837	.457	.010		.011	.204	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Pe.5	Pearson Correlation	.343	.455**	.493**	.435*	1	.343	.790**
	Sig. (2-tailed)	.051	.008	.004	.011		.051	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Pe.6	Pearson Correlation	.272	.086	.220	.227	.343	1	.561**
	Sig. (2-tailed)	.126	.635	.219	.204	.051		.001
	N	33	33	33	33	33	33	33
RATA	Pearson Correlation	.531**	.626**	.691**	.640**	.790**	.561**	1
RATA	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.001	
_Ke	N	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(lanjutan)

2. Keterampilan (Ke)

		Correlations						
		Ke.1	Ke.2	Ke.3	Ke.4	Ke.5	Ke.6	Rata-Rata Ke
Ke.1	Pearson Correlation	1	.256	.407*	.266	.334	.289	.590**
	Sig. (2-tailed)		.150	.019	.135	.057	.102	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Ke.2	Pearson Correlation	.256	1	.401*	.322	.329	.275	.588**
	Sig. (2-tailed)	.150		.021	.068	.061	.121	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Ke.3	Pearson Correlation	.407*	.401*	1	.380*	.422*	.636**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.019	.021		.029	.014	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Ke.4	Pearson Correlation	.266	.322	.380*	1	.641**	.581**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.135	.068	.029		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Ke.5	Pearson Correlation	.334	.329	.422*	.641**	1	.522**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.057	.061	.014	.000		.002	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Ke.6	Pearson Correlation	.289	.275	.636**	.581**	.522**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.102	.121	.000	.000	.002		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
RATA Ke	Pearson Correlation	.590**	.588**	.744**	.772**	.785**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(lanjutan)

3. Motivasi Kerja (Mo)

		Correlations										
		Mo.1	Mo.2	Mo.3	Mo.4	Mo.5	Mo.6	Mo.7	Mo.8	Mo.9	Mo.10	Rata-Rata Mo
Mo.1	Pearson Correlation	1	.075	.276	.230	.356*	.257	.024	.329	.427*	.451**	.562**
	Sig. (2-tailed)		.679	.120	.198	.042	.149	.895	.062	.013	.008	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Mo.2	Pearson Correlation	.075	1	.331	.289	.427*	.280	.017	.227	.263	.245	.481**
	Sig. (2-tailed)	.679		.060	.103	.013	.114	.927	.203	.140	.170	.005
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Mo.3	Pearson Correlation	.276	.331	1	.349*	.136	.398*	.196	.471**	.504**	.546**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.120	.060		.047	.451	.022	.274	.006	.003	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Mo.4	Pearson Correlation	.230	.289	.349*	1	.326	.230	-.136	.557**	.225	.247	.539**
	Sig. (2-tailed)	.198	.103	.047		.065	.198	.450	.001	.209	.166	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Mo.5	Pearson Correlation	.356*	.427*	.136	.326	1	.225	-.095	.156	.125	.140	.452**
	Sig. (2-tailed)	.042	.013	.451	.065		.207	.600	.385	.488	.438	.008
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Mo.6	Pearson Correlation	.257	.280	.398*	.230	.225	1	.156	.178	.285	.305	.539**
	Sig. (2-tailed)	.149	.114	.022	.198	.207		.386	.321	.108	.084	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

Mo.7	Pearson Correlation	.024	.017	.196	-.136-	-.095-	.156	1	.340	.632**	.554**	.453**
	Sig. (2-tailed)	.895	.927	.274	.450	.600	.386		.053	.000	.001	.008
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Mo.8	Pearson Correlation	.329	.227	.471**	.557**	.156	.178	.340	1	.577**	.633**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.062	.203	.006	.001	.385	.321	.053		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Mo.9	Pearson Correlation	.427*	.263	.504**	.225	.125	.285	.632**	.577**	1	.933**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.013	.140	.003	.209	.488	.108	.000	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Mo 10	Pearson Correlation	.451**	.245	.546**	.247	.140	.305	.554**	.633**	.933**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.008	.170	.001	.166	.438	.084	.001	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
RATA	Pearson Correlation	.562**	.481**	.700**	.539**	.452**	.539**	.453**	.732**	.818**	.832**	1
RATA	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000	.001	.008	.001	.008	.000	.000	.000	
_ Mo	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(lanjutan)

4. *Locus of Control (Lo)*

		Correlations								
		Lo.1	Lo.2	Lo.3	Lo.4	Lo.5	Lo.6	Lo.7	Lo.8	RATARATA Lo
Lo.1	Pearson Correlation	1	.386*	.139	.653**	.119	.000	-.044-	.048	.555**
	Sig. (2-tailed)		.027	.440	.000	.509	1.000	.808	.789	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Lo.2	Pearson Correlation	.386*	1	.663**	.495**	-.040-	-.232-	-.036-	.010	.507**
	Sig. (2-tailed)	.027		.000	.003	.827	.193	.844	.954	.003
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Lo.3	Pearson Correlation	.139	.663**	1	.383*	-.250-	-.279-	-.068-	.031	.350*
	Sig. (2-tailed)	.440	.000		.028	.161	.116	.708	.862	.046
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Lo.4	Pearson Correlation	.653**	.495**	.383*	1	-.106-	-.345*	-.134-	-.143-	.393*
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.028		.558	.049	.457	.427	.024
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Lo.5	Pearson Correlation	.119	-.040-	-.250-	-.106-	1	.413*	.482**	.350*	.585**
	Sig. (2-tailed)	.509	.827	.161	.558		.017	.005	.046	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Lo.6	Pearson Correlation	.000	-.232-	-.279-	-.345*	.413*	1	.529**	.233	.418*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.193	.116	.049	.017		.002	.191	.016
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33

Lo.7	Pearson Correlation	-.044-	-.036-	-.068-	-.134-	.482**	.529**	1	.110	.524**
	Sig. (2-tailed)	.808	.844	.708	.457	.005	.002		.541	.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Lo.8	Pearson Correlation	.048	.010	.031	-.143-	.350*	.233	.110	1	.481**
	Sig. (2-tailed)	.789	.954	.862	.427	.046	.191	.541		.005
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
RATARATA _ Lo	Pearson Correlation	.555**	.507**	.350*	.393*	.585**	.418*	.524**	.481**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.046	.024	.000	.016	.002	.005	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(lanjutan)

5. Etos Kerja Islam (Et)

		Correlations							Rata- Rata Et
		Et.1	Et.2	Et.3	Et.4	Et.5	Et.6	Et.7	
Et.1	Pearson Correlation	1	.261	.095	.113	.342	.354*	.076	.467**
	Sig. (2-tailed)		.143	.600	.533	.052	.043	.674	.006
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Et.2	Pearson Correlation	.261	1	.230	.168	.260	.487**	.487**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.143		.198	.350	.143	.004	.004	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Et.3	Pearson Correlation	.095	.230	1	.463**	.320	.493**	.493**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.600	.198		.007	.069	.004	.004	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Et.4	Pearson Correlation	.113	.168	.463**	1	.316	.312	.437*	.607**
	Sig. (2-tailed)	.533	.350	.007		.074	.077	.011	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Et.5	Pearson Correlation	.342	.260	.320	.316	1	.523**	.523**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.052	.143	.069	.074		.002	.002	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Et.6	Pearson Correlation	.354*	.487**	.493**	.312	.523**	1	.619**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.043	.004	.004	.077	.002		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Et.7	Pearson Correlation	.076	.487**	.493**	.437*	.523**	.619**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.674	.004	.004	.011	.002	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
RATA RATA _ Et	Pearson Correlation	.467*	.626**	.659**	.607**	.705**	.812**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33

Correlations

		Et.1	Et.2	Et.3	Et.4	Et.5	Et.6	Et.7	Rata- Rata Et
Et.1	Pearson Correlation	1	.261	.095	.113	.342	.354*	.076	.467**
	Sig. (2-tailed)		.143	.600	.533	.052	.043	.674	.006
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Et.2	Pearson Correlation	.261	1	.230	.168	.260	.487**	.487**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.143		.198	.350	.143	.004	.004	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Et.3	Pearson Correlation	.095	.230	1	.463**	.320	.493**	.493**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.600	.198		.007	.069	.004	.004	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Et.4	Pearson Correlation	.113	.168	.463**	1	.316	.312	.437*	.607**
	Sig. (2-tailed)	.533	.350	.007		.074	.077	.011	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Et.5	Pearson Correlation	.342	.260	.320	.316	1	.523**	.523**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.052	.143	.069	.074		.002	.002	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Et.6	Pearson Correlation	.354*	.487**	.493**	.312	.523**	1	.619**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.043	.004	.004	.077	.002		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Et.7	Pearson Correlation	.076	.487**	.493**	.437*	.523**	.619**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.674	.004	.004	.011	.002	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
RATA _ Et	Pearson Correlation	.467*	.626**	.659**	.607**	.705**	.812**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6. Kinerja (KN)

		Correlations												Rata-Rata_KN
		KN 1	KN 2	KN 3	KN 4	KN 5	KN 6	KN 7	KN 8	KN 9	KN 10	KN 11	KN 12	
KN1	Pearson Correlation	1	.429*	.405*	.345*	.329	.234	.644**	.160	.353*	.203	.160	.269	.629**
	Sig. (2-tailed)		.013	.019	.049	.062	.191	.000	.375	.044	.258	.375	.130	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KN 2	Pearson Correlation	.429*	1	.295	.429*	.154	.218	.453**	.339	.151	.305	-.019-	.339	.596**
	Sig. (2-tailed)	.013		.096	.013	.391	.222	.008	.054	.400	.085	.917	.054	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KN 3	Pearson Correlation	.405*	.295	1	.255	.332	.315	.269	.239	.168	.442*	-.064-	.087	.528**
	Sig. (2-tailed)	.019	.096		.153	.059	.075	.130	.180	.351	.010	.722	.629	.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KN 4	Pearson Correlation	.345*	.429*	.255	1	.390*	.560**	.495**	.563**	.516**	.241	.437*	.563**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.049	.013	.153		.025	.001	.003	.001	.002	.177	.011	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KN 5	Pearson Correlation	.329	.154	.332	.390*	1	.329	.437*	.424*	.650**	.240	.424*	.585**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.062	.391	.059	.025		.062	.011	.014	.000	.179	.014	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KN 6	Pearson Correlation	.234	.218	.315	.560**	.329	1	.254	.483**	.485**	.482**	.364*	.483**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.191	.222	.075	.001	.062		.153	.004	.004	.005	.037	.004	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KN7	Pearson Correlation	.644**	.453**	.269	.495**	.437*	.254	1	.368*	.351*	.388*	.064	.368*	.691**

	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.130	.003	.011	.153		.035	.045	.026	.722	.035	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KN 8	Pearson Correlation	.160	.339	.239	.563**	.424*	.483**	.368*	1	.557**	.162	.365*	.492**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.375	.054	.180	.001	.014	.004	.035		.001	.367	.037	.004	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KN 9	Pearson Correlation	.353*	.151	.168	.516**	.650**	.485**	.351*	.557**	1	.062	.557**	.557**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.044	.400	.351	.002	.000	.004	.045	.001		.733	.001	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KN 10	Pearson Correlation	.203	.305	.442*	.241	.240	.482**	.388*	.162	.062	1	-.135-	.361*	.528**
	Sig. (2-tailed)	.258	.085	.010	.177	.179	.005	.026	.367	.733		.453	.039	.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KN 11	Pearson Correlation	.160	-.019-	-.064-	.437*	.424*	.364*	.064	.365*	.557**	-.135-	1	.619**	.430*
	Sig. (2-tailed)	.375	.917	.722	.011	.014	.037	.722	.037	.001	.453		.000	.012
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KN 12	Pearson Correlation	.269	.339	.087	.563**	.585**	.483**	.368*	.492**	.557**	.361*	.619**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.130	.054	.629	.001	.000	.004	.035	.004	.001	.039	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
RATARATA _ KN	Pearson Correlation	.629**	.596**	.528**	.761**	.645**	.693**	.691**	.666**	.671**	.528**	.430*	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.012	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(lanjutan)

C. Uji Reliabilitas

1. Pengetahuan (Pe)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,700	6

2. Keterampilan (Ke)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,804	6

3. Motivasi Kerja (Mo)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,811	10

4. *Locus of Control* (Lo)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,760	8

5. Etos Kerja Islam (Et)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,793	7

6. Kinerja (KN)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	12

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.19671333
Most Extreme Differences	Absolute		.106
	Positive		.106
	Negative		-.084
Kolmogorov-Smirnov Z			.609
Asymp. Sig. (2-tailed)			.852

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.258	.962		-.268	.791		
Pengetahuan (Pe)	.048	.119	.049	.402	.691	.959	1.043
Keterampilan (Ke)	.228	.129	.280	1.767	.088	.577	1.734
Motivasi Kerja (Mo)	.349	.166	.322	2.101	.045	.617	1.621
<i>Locus of Control</i> (Lo)	.078	.169	.064	.463	.647	.753	1.327
Etos Kerja Islam (Et)	.360	.153	.372	2.355	.026	.578	1.729

a. Dependent Variable: Kinerja (KN)

3. Uji Heteroskedastisitas

			Correlations					
			Pengetahuan	Keterampilan	Motivasi Kerja	<i>Locus of Control</i>	Etos Kerja Islam	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pengetahuan	Correlation Coefficient	1.000	-.070-	-.080-	.143	-.120-	-.212-
		Sig. (2-tailed)	.	.700	.658	.428	.505	.237
		N	33	33	33	33	33	33
	Keterampilan	Correlation Coefficient	-.070-	1.000	.525**	-.470**	.534**	.026
		Sig. (2-tailed)	.700	.	.002	.006	.001	.884
		N	33	33	33	33	33	33
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	-.080-	.525**	1.000	-.315-	.529**	.036
		Sig. (2-tailed)	.658	.002	.	.074	.002	.841
		N	33	33	33	33	33	33
	<i>Locus of Control</i>	Correlation Coefficient	.143	-.470**	-.315-	1.000	-.410*	-.083-
		Sig. (2-tailed)	.428	.006	.074	.	.018	.647
		N	33	33	33	33	33	33
	Etos Kerja Islam	Correlation Coefficient	-.120-	.534**	.529**	-.410*	1.000	.002
		Sig. (2-tailed)	.505	.001	.002	.018	.	.990
		N	33	33	33	33	33	33
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.212-	.026	.036	-.083-	.002	1.000
		Sig. (2-tailed)	.237	.884	.841	.647	.990	.
		N	33	33	33	33	33	33

			Correlations					
			Pengetahuan	Keterampilan	Motivasi Kerja	<i>Locus of Control</i>	Etos Kerja Islam	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pengetahuan	Correlation Coefficient	1.000	-.070-	-.080-	.143	-.120-	-.212-
		Sig. (2-tailed)	.	.700	.658	.428	.505	.237
		N	33	33	33	33	33	33
	Keterampilan	Correlation Coefficient	-.070-	1.000	.525**	-.470-*	.534**	.026
		Sig. (2-tailed)	.700	.	.002	.006	.001	.884
		N	33	33	33	33	33	33
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	-.080-	.525**	1.000	-.315-	.529**	.036
		Sig. (2-tailed)	.658	.002	.	.074	.002	.841
		N	33	33	33	33	33	33
	<i>Locus of Control</i>	Correlation Coefficient	.143	-.470-*	-.315-	1.000	-.410-*	-.083-
		Sig. (2-tailed)	.428	.006	.074	.	.018	.647
		N	33	33	33	33	33	33
	Etos Kerja Islam	Correlation Coefficient	-.120-	.534**	.529**	-.410-*	1.000	.002
		Sig. (2-tailed)	.505	.001	.002	.018	.	.990
		N	33	33	33	33	33	33
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.212-	.026	.036	-.083-	.002	1.000
		Sig. (2-tailed)	.237	.884	.841	.647	.990	.
		N	33	33	33	33	33	33

(lanjutan)

E. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.258	.962		-.268	.791
Pengetahuan (Pe)	.048	.119	.049	.402	.691
Keterampilan (Ke)	.228	.129	.280	1.767	.088
Motivasi Kerja (Mo)	.349	.166	.322	2.101	.045
<i>Locus of Control</i> (Lo)	.078	.169	.064	.463	.647
Etos Kerja Islam (Et)	.360	.153	.372	2.355	.026

a. Dependent Variable: Kinerja (KN)

F. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.935	5	.387	8.439	.000 ^a
Residual	1.238	27	.046		
Total	3.173	32			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam, Pengetahuan, *Locus of Control*, Motivasi Kerja, Keterampilan

b. Dependent Variable: Kinerja

2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.538	.21415

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam, Pengetahuan, *Locus of Control*, Motivasi Kerja, Keterampilan

b. Dependent Variable: Kinerja

(lanjutan)

3. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.258	.962		-.268	.791
Pengetahuan (Pe)	.048	.119	.049	.402	.691
Keterampilan (Ke)	.228	.129	.280	1.767	.088
Motivasi Kerja (Mo)	.349	.166	.322	2.101	.045
<i>Locus of Control</i> (Lo)	.078	.169	.064	.463	.647
Etos Kerja Islam (Et)	.360	.153	.372	2.355	.026

a. Dependent Variable: Kinerja (KN)

Lampiran 6

Transkrip Wawancara

1. Wawancara dengan *Customer Service* Bank Madina Syariah Yogyakarta (Raditya Dimas)

Saya : *Assalamu'alaikum* Mas Dimas

CS : *Wa'alaikumsalam* mbak

Saya : Mohon maaf sebelumnya mas mengganggu waktu mas sebentar

CS : Iya mbak santai saja, ada yang bisa saya bantu?

Saya : Begini mas, saya mau tanya-tanya.

CS : Oke oke, apa nih mbak? nanti kalau susah aku jawab *pass* ya

Saya : Oke siyap mas.

CS : Apa nih jadinya?

Saya : Untuk karyawan di Bank Madina Syariah ini, masuk dan pulang kerja jam berapa nggih mas?

CS : Jam operasional sampai jam 16.30 WIB mbak.

Saya : Sebelum mulai bekerja, apakah ada kegiatan rutin untuk seluruh karyawan atau tidak mas?

CS : Ada mbak, setiap pagi ada tadarus bersama dan *briefing* jika ada sesuatu yang ingin disampaikan, yang sekiranya berkaitan dengan pekerjaan.

Saya : Berkaitan dengan agenda keagamaan nih mas, apakah ada agenda rutin untuk seluruh karyawan Bank Madina Syariah ini mas?

CS : Oh ada mbak, kajian Kamis sore untuk bapak-bapak dan Jum'at siang untuk ibu-ibu. Ada lagi pengajian keluarga karyawan yang diagendakan 1 bulan sekali, untuk tempatnya giliran di rumah karyawan.

Saya : Ketika bekerja, pas waktu sholat tiba, apakah karyawan sholat berjamaah atau tidak?

CS : Selalu sholat berjamaah.

Saya : Baik mas, mungkin sekian dulu, nanti kalau saya butuh informasi lagi bisa tanya lagi. Terima kasih banyak ya mas atas informasinya, maaf kalau kurang sopan dan mengganggu.

CS : Sama-sama mbak, nggak mengganggu kok, senang bisa membantu, selagi saya bisa bantu yaa saya bantu, saya juga pernah jadi mahasiswa jadi taulah gimana rasanya skripsi.

Saya : Semoga selalu diberi kemudahan untuk Mas Dimas.

CS : Aamiin..semoga dilancarkan prosesnya sampai selesai mbak.

Saya : Aamiin, terima kasih ya mas, *Assalamu'alaikum*

CS : *Wa'alaikumsalam*.

2. Wawancara dengan HRD Bank Madina Syariah Yogyakarta (Ibu Dian P. Shofiansyah)

Saya : *Assalamu'alaikum* ibuk

HRD : *Wa'alaikumsalam* mbak

Saya : Mohon maaf mengganggu waktu ibuk, perkenalkan saya Triana mahasiswa dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

HRD : Ada yang bisa saya bantu mbak?

Saya : Mau tanya-tanya sebentar ibuk terkait dengan penelitian yang saya lakukan di Bank Madina Syariah ini.

HRD : Oh baik mbak, tapi mungkin cuma sebentar ya mbak, saya ada acara sehabis ini.

Saya : Nggih buk

HRD : Langsung saja mbak, nanti kalau bisa ya saya jawab

Saya : Baik buk, menurut ibuk berkaitan dengan kinerja sebenarnya apa yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta ini?

HRD : Kompetensi sangat luas mempengaruhi kinerja karyawan mbak

Saya : Kompetensi di sini secara spesifiknya terkait dengan apa saja ya buk?

HRD : Kompetensi disini terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap dari karyawan.

Saya : Oh jadi secara garis besar yang paling berpengaruh adalah 3 hal tersebut ya buk.

HRD : Iya mbak, tetapi pengetahuan, keterampilan, dan sikap di sini saling berkaitan.

Saya : Mohon maaf maksudnya gimana nggih buk?

HRD : Maksudnya gini mbak, langsung saya contohkan saja ya. Karyawan yang memiliki pengetahuan cukup pasti lebih mudah dalam menyelesaikan masalah karena mudah untuk memahami. Kemudian jika terampil dalam bekerja maka dapat lebih kreatif dalam berinovasi agar Bank Madina Syariah dapat bersaing dengan bank lain yang jauh lebih besar dan lebih terkenal. Dengan adanya sikap yang baik maka karyawan dapat lebih berkomunikasi baik sesama karyawan maupun dengan atasan sehingga pengetahuan terkait pekerjaannya bertambah karena sering bertanya. Nah, ketiga unsur kompetensi tersebut sangat penting dan saling berkaitan erat karena dengan adanya pengetahuan yang baik namun tidak terampil dalam menghadapi nasabah maka target pekerjaannya tidak dapat dicapai sehingga kinerjanya tidak baik, namun jika pengetahuannya baik dan keterampilannya baik tetapi sikap pada sesama karyawan maupun nasabah kurang baik menjadi kurang nyaman, antar karyawan tidak mau saling berbagi informasi. Jadi, diantara pengetahuan, keterampilan, dan sikap, unsur yang paling penting yang paling mempengaruhi kinerjanya yaitu sikap. Karena, dengan adanya sikap yang baik jika pengetahuan serta keterampilannya masih kurang karyawan dapat bertanya dengan yang lain.

Saya : Jadi boleh saya simpulkan kalau ketiga unsur tersebut saling berkaitan dan harus seimbang untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Madina Syariah. Kalau ketiga unsur tersebut tidak

seimbang atau salah satu ada yang tidak terpenuhi maka sulit untuk meningkatkan kinerja dari karyawan.

HRD : Iya mbak kurang lebih seperti itu.

Saya : Baik ibuk mungkin cukup sampai di sini dulu, terima kasih atas waktu dan informasi serta ilmunya, semoga ibu diberi kelancaran dalam bekerja.

HRD : Iya mbak sama-sama. Maaf cuma bisa sebentar karena saya ada acara.

Saya : Iya ibuk tidak apa-apa. *Assalamu'alaikum*

HRD : *Wassalamu'alaikum* mbak.



Dokumentasi



(lanjutan)



(lanjutan)



CURICULUM VITAE

A. Data

Nama : Triana
NIM : 15820055
Tempat, Tanggal Lahir : Bantul, 22 Oktober 1996
Jurusan : Perbankan Syariah
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Agama : Islam
No. HP : 083145115847
Email : anatriana2210@gmail.com
Alamat : Kajor Wetan, Selopamioro, Imogiri, Bantul
Yogyakarta



B. Pendidikan

1. SD Negeri Lanteng Baru (2003-2009)
2. SMP Negeri 2 Imogiri (2009-2012)
3. SMK Negeri 1 Bantul (2012-2015)
4. S1 Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga (2015-sekarang)

C. Pengalaman Organisasi

1. KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2016-sekarang)
2. GenBI Daerah Istimewa Yogyakarta (2017-sekarang)
3. Organisasi Pemuda Lintang Pratama (2014-sekarang)