

**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

**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:

IMRA SANTIKA

NIM. 14820019

PEMBIMBING:

JOKO SETYONO, SE., M.Si.

NIP: 19730702 200212 1 003

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2018

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: B-784/Un.02/DEB/PP.05.3/02/2018

Tugas Akhir dengan judul :

“Pengaruh Motivasi dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi kasus karyawan tetap Bank Syariah Mandiri Yogyakarta)”

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Imra Santika
Nomor Induk Mahasiswa : 14820019
Telah diujikan pada : 20 Februari 2018
Nilai Ujian Tugas Akhir : A-

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

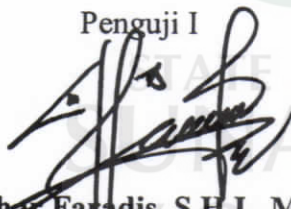
TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang



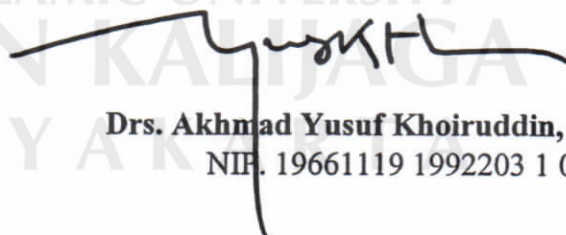
Joko Setyono, SE., M.Si.
NIP: 1973070 2200212 1 003

Penguji I



Jauhar Faradis, S.H.I., M.A
NIP. 19840523 201101 1 008

Penguji II




Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si
NIP. 19661119 1992203 1 002

Yogyakarta, 28 Februari 2018

UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

DEKAN



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

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Imra Santika

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Imra Santika

NIM : 14810089

Judul Skripsi : **“Pengaruh Motivasi dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi kasus karyawan tetap Bank Syariah Mandiri Yogyakarta)”**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Ekonomi Syaria'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqsyahkan. Untuk itu kami mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 6 Februari 2018

Pembimbing



JOKO SETYONO, SE., M.Si.
NIP: 19730702200212 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Imra Santika
NIM : 14810089
Jurusan/Prodi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi kasus karyawan tetap Bank Syariah Mandiri Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 05 Februari 2018

Penyusun



IMRA SANTIKA
NIM. 14820019

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

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

Nama : Imra Santika
NIM : 14820019
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 Motivasi dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi kasus karyawan tetap Bank Syariah Mandiri Yogyakarta)

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta
Pada tanggal: 5 Februari 2018
Yang menyatakan



(Imra Santika)

MOTTO

Sadapi, Nikmati, Syukuri



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan untuk orang yang paling berjasa dalam hidupku, yaitu untuk Ayahanda Ali Imran tercinta dan ibunda Mutina tersayang. Terimakasih telah menjadi pahlawan dalam hidupku. Dan untuk Uda-uda ku terimakasih telah menjadi tempat berkeluh kesah dan selalu mendukung setiap langkahku, untuk adik-adik ku tercinta, kalian selalu menjadi semangat kakak untuk tetap berjuang.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata arab yang digunakan dalam 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	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	Be
ت	Tā'	t	Te
ث	Šā'	š	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	j	Je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	Kadan ha
د	Dāl	d	De
ذ	Zāl	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
س	Syin	sy	Es dan ye
ش	Šād	š	es (dengan titik di bawah)
ص	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ض	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ط	Zā'	z	zet (dengan titik di bawah)
ظ	'Ain	‘	koma terbalik di atas
ق	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	Waw	w	W
ه	Hā'	h	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	Muta'addidah
عدة	Ditulis	'iddah

C. *Ta'marbūtah*

Semua *Ta'marbūtah* ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang dikutip 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>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
	Ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>

كرامة الاولياء		
----------------	--	--

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ـَ	Fathah	Ditulis	<i>A</i>
ـِ	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
ـُ	Dammah	Ditulis	<i>u</i>

E. Vokal Panjang

1	Fathah + alif	جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2	Fathah + ya' mati	تنسى	Ditulis	<i>tansā</i>
3	Kasrah + ya' mati	كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4	Dammah + wawu mati	فروض	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya mati		Ditulis	<i>ai</i>
2	بينكم		Ditulis	<i>bainakum</i>
	Dammah + wawumati		Ditulis	<i>au</i>
	قول		Ditulis	<i>qaul</i>

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لِئِنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qomariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

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

2. Bila diikuti oleh huruf *Syamsiyah* ditulis dengan huruf pertama *Syamsiyah* tersebut.

السماء	Ditulis	<i>As-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penyusunan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذو الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-Furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi kasus karyawan tetap Bank Syariah Mandiri Yogyakarta)** Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh ummatnya.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata I Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penyusun ingin menyampaikan terima kasih yang dalam kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, pihak-pihak tersebut adalah:

1. Bapak Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi MA. Ph.D, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, SE.,M.Si. selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta serta sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar mengarahkan dan membimbing penulis dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Ibnu Qizam,SE.,M.Si,Akt selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu serta pengalaman pengetahuannya kepada penulis selama masa perkuliahan.

6. Seluruh pegawai dan staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Pihak Bank Syariah Mandiri Yogyakarta yang telah memberikan kemudahan dalam proses pengumpulan skripsi ini.
8. Kepada orang yang paling aku sayang, ayahanda Ali Imran dan Ibunda Murtina, Uda-uda ku serta Adik-adikku tercinta, serta seluruh keluarga atas segala dukungan doa dan semangatnya.
9. Semua sahabat-sahabatku tercinta dan para cuy khususnya, Yessy, Endah Ayu, yang selalu menjadi pelipur lara yang selalu ada dalam suka maupun duka dan dalam kondisi apapun sejak bangku SMA. Keluarga seperjuangan di tanah rantau dalam Kocin Nina, Beben, Devi, Fina, Bella, Dini, Mirta, Uji, Cintya, Cahyono, dan Evy yang selalu menyertai dari awal semester hingga dan memberikan dukungan moral dalam keterpurukan yang kerap menghampiri, Salam Prikitiw. Mas Teguh yang menjadi teman berdiskusi bagi penulis.
10. Keluarga Prawatan dan keluarga KKN 93 RW 03 Prawatan, Jagonolan, Klaten.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan tugas akhir serta dalam menempuh studi yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu
12. Bapak Sunyoto pemilik kost, serta Ibu Esti beserta keluarga dan Ibu Jiman beserta keluarga yang telah menjadi orang tua kedua di tanah rantau, yang bersedia menyediakan tempat tinggal bagi penulis.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan menjadi amal saleh dan mendapat balasan melebihi apa yang telah diberikan oleh Allah SWT, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 5 Februari 2018

Penyusun



Imra Santika

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	8
D. Manfaat	8
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Tinjauan Pustaka	10
B. Landasan Teori	14
1. Kinerja Karyawan.....	14
a. Pengertian kinerja.....	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
c. Penilaian Kinerja Karyawan.....	16
2. Motivasi	19
a. Pengertian Motivasi.....	19
b. Motivasi dalam Islam	22
3. Locus of Control.....	23
a. Pengertian locus of Control.....	23
b. Locus of Control dalam Islam.....	24
4. Etika Kerja Islam.....	27
a. Pengertian Etika Kerja Islam.....	27
b. Etika kerja dalam perspektif Islam.....	28
C. Kerangka Teoritis dan Hipotesis	31
1. Motivasi Dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2. Locus of Control Dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.....	33

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Etika Kerja Islam.....	33
4. Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Etika Kerja Islam.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Sifat dan Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	37
D. Teknik Pengumpulan dan Sumber Data	39
E. Variabel Penelitian	40
F. Teknik Analisis Data.....	44
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	44
2. Uji Asumsi Klasik.....	45
3. Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Pemoderasi.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
A. Deskripsi Objek Penelitian	51
1. Deskripsi Perusahaan.....	51
2. Sejarah Singkat Bank Syariah Mandiri.....	51
3. Visi dan Misi.....	53
4. Budaya Perusahaan.....	54
B. Gambaran Identitas Responden.....	54
1. Analisis Deskripsi Responden.....	54
C. Analisis Data dan Pembahasan	54
1. Uji Instrumen	58
2. Uji Asumsi Klasik	62
3. Analisis MRA dan Pengujian Hipotesis.....	67
4. Pembahasan	74
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Keterbatasan	82
C. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan Bank Syariah Mandiri Yogyakarta.....	5
Tabel 3.1 Skala Kuesioner	39
Tabel 4.2 Jumlah Populasi dan Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3 Karakteristik Reponden Menurut Jenis Kelamin	57
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir ...	57
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Gletsjer	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi.....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi (Uji R^2).....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	72

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Paradigma Terbentuknya Etos Kerja Islami	29
Gambar 2.2. Kerangka Teoritis	31
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas (Normal Probabilty Plot).....	64
Gambar 4.2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Identitas Responden	i
Lampiran 2: Hasil Kuesioner	iii
Lampiran 3: Uji Validitas	v
Lampiran 4: Uji Reliabilitas	ix
Lampiran 5: Uji Normalitas	xi
Lampiran 6: Uji Multikolinieritas	xii
Lampiran 7: Uji Heteroskedastisitas	xii
Lampiran 8: Hasil Uji Regresi.....	xiii
Lampiran 9: Hasil Uji F.....	xiii
Lampiran 10: Hasil Uji Determinasi	xiv
Lampiran 11: Hasil Uji t.....	xiv
Lampiran 12: Kuesioner.....	xv
Lampiran 13: Wawancara.....	xix



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat menghadapi persaingan global. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor yang berasal dari dalam individu karyawan tersebut seperti motivasi dan *locus of control*. Selain itu teori *personality* menyatakan bahwa tingkat religiusitas menjadi bagian identitas dalam diri seseorang termasuk diantaranya etika bekerja. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri yang semuanya beragama Islam. Oleh karena itu etika kerja Islam dirasa tepat menjadi variabel moderasi untuk memperkuat hubungan antara motivasi dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu Motivasi (X1), *locus of control* (X2), variabel moderating yaitu etika kerja islam (X3), dan *kinerja karyawan* sebagai variabel dependennya (Y). Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan metode *purposive sampling* yaitu karyawan tetap di bank tersebut. kuesioner tersebut disebar kepada 80 orang karyawan tetap yang tersebar di Bank Syariah Mandiri Yogyakarta. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi yang dilakukan dengan pengolahan data menggunakan SPSS 23.0 *for windows*. Hasil analisis regresi dan uji t dapat diketahui bahwa variable motivasi, locus of control dan variable etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi R^2 adalah 77,9%. Hal ini berarti variabel independen tersebut mampu menjelaskan 77,9% variasi, sementara variasi lainnya yaitu sebesar $100\% - 77,9\% = 22,1\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Motivasi, Locus Of Control, Etika Kerja Islam, dan Kinerja Karyawan.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Employee performance is one of the important things companies need to consider in order to compete globally. Many things that affect employee performance include factors that come from inside individual employees such as motivation and locus of control. In addition, the theory of personality states that the level of religiosity becomes an integral part of a person's identity, including the work ethic. The subjects of this study are employees of the bank Syariah Mandiri who are all Muslims. Therefore, the work ethic of Islam is considered appropriate to be a moderating variable to strengthen the relationship between motivation and place of control over employee performance. This research uses the independent variable Motivation (X1), control locus (X2), moderator variable is the Islamic work ethic (X3), and employee performance as the dependent variable (Y). Data collection in research using the reasoned sampling method that is a permanent employee in the bank. The questionnaire was distributed to 80 permanent employees in Bank Syariah Mandiri Yogyakarta. The data analysis in this search is a regression analysis performed by data processing using SPSS 23.0 for Windows. The result of the regression analysis and test t can be seen that the motivation variable, the place of control and the variable of Islamic work ethics have a positive and significant effect on the employee performance variable. The result of the coefficient of determination R^2 is 77.9%. This means that the independent variables are able to explain a variation of 77.9%, while other changes of $100\% - 77.9\% = 22.1\%$ are explained by other variables not described in this section.

Keywords: Motivation, Locus Of Control, Islamic Work Ethics, and Employee Performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat dari waktu ke waktu menjadikan setiap perusahaan harus mampu menghadapi persaingan dengan badan usaha lain. Untuk dapat bersaing dan mencapai tujuan organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan hal penting yang harus di perhatikan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu organisasi harus mampu mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih baik.

Douglas (1996) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job Performance*) yang tinggi (Nugroho: 2016, p.11). Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak hal yang dapat dilakukan misalnya dengan cara mengetahui faktor faktor pendorong yang ada dalam diri karyawan tersebut untuk bekerja, karena kinerja karyawan erat kaitannya dengan kepribadian karyawan itu sendiri. Salah satu aspek kepribadian karyawan adalah Locus of control dan motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijaksanaan perusahaan untuk menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif, sesuai dengan rencana yang telah direncanakan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara

memberi motivasi kepada karyawan. Kinerja karyawan merupakan kebutuhan bagi karyawan, hal ini sebagai mana pendapat Mc.Clelland dalam Stoner (1986:14) yang menunjukkan bahwa motif yang kuat berkinerja karyawan untuk berhasil atau unggul dalam situasi persaingan berhubungan dengan sejauh mana motivasi yang dimiliki individu untuk menjalankan tugas-tugasnya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, termasuk diantaranya bekerja. dalam melakukan pekerjaannya, individu pasti memiliki motivasi. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang memiliki sedikit motivasi. Dengan motivasi yang tinggi karyawan akan bekerja dengan semangat dan berantusias, dan begitu pula sebaliknya. Sehingga motivasi merupakan hal penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Menurut Ridwan (2013, p.73) setiap individu berpengaruh langsung sebagai efek substantif dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan. Efek substantif ini menurut Rotter disebut *Locus of control* atau adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya. *Locus of control* memiliki fungsi kendali dalam setiap peran individu, keterlibatan peran kerja karyawan dalam sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh *locus of control* itu sendiri. Hal ini menentukan bagaimana sebaiknya *leader* memberi arahan kepada karyawan sesuai dengan kecenderungan masing-masing. Karyawan yang cenderung memiliki potensi internal hendaknya didorong dengan motivasi gaya internal begitu pula dengan karyawan dengan kecenderungan

eksternal juga diberi motivasi dengan gaya eksternal. Hal ini akan berdampak pada optimalisasi kinerja karyawan sebagai target suatu perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayudiati (2010) menyatakan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Spector (1982) dalam Donnelly *et.al.* (2003) menunjukkan hubungan yang signifikan antara kinerja dan *locus of control internal*. Seseorang yang ber-*locus of control internal* cenderung berusaha lebih keras ketika ia meyakini bahwa usahanya tersebut akan mendatangkan hasil. Selain itu dalam penelitian Himawan (2016) menyebutkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Menezes (2008) individu yang beretika baik memiliki *locus of control* internal lebih tinggi dibanding dengan *locus of control* eksternal. Dengan demikian, *personality* pada faktor internal terutama *locus of control* pada gilirannya menjadi faktor penting untuk menentukan perilaku di dalam organisasi maupun sikap kerja karyawan. Selanjutnya Ghozali (2002) mengemukakan bahwa hubungan antara tingkat religiusitas dan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang teori *personality* yang dinyatakan bahwa tingkat religiusitas akan menjadi bagian dari identitas diri seseorang (*personality*). Oleh karena itu, perlu dikaji peranan *personality* religiusitas terhadap *locus of control* dalam peningkatan kinerja karyawan. *Personality* religiusitas yang dikaji dalam hal ini adalah etika kerja karyawan muslim yang mayoritas di Indonesia, yaitu 85% (Ridwan, 2013, p 74).

Mandiri Syariah membukukan kinerja triwulan II yang makin membaik. Kinerja yang baik itu sejalan dengan implementasi lima strategi utama Mandiri Syariah, yakni pertumbuhan bisnis yang sehat dan sustain, penyelesaian kualitas pembiayaan, peningkatan *fee based income*, produktivitas dan contribution margin. Pertumbuhan bisnis yang sustain di antaranya tercermin dengan peningkatan aset, pembiayaan berkualitas dan komposisi dana murah. Per posisi Juni 2017 aset Mandiri Syariah tercatat Rp81,90 triliun atau tumbuh 13,72% dibandingkan posisi Juni 2016. Sampai dengan triwulan II 2017 Mandiri Syariah berhasil menyalurkan pembiayaan sebesar Rp58,06 triliun atau tumbuh 10,16% dibanding Rp52,71 triliun pada triwulan II 2016. Adapun dana pihak ketiga (DPK), tumbuh 13,34% menjadi Rp72,30 triliun dibandingkan periode sebelumnya yang sebesar Rp63,79 triliun. Mayoritas DPK adalah dana murah dengan komposisi sebesar 51,11% yang terdiri dari Giro dan Tabungan.¹

Selain itu, Bank Syariah Mandiri pada akhir tahun 2017 meraih beberapa penghargaan terhadap kinerjanya. Salah satunya yaitu penghargaan yang diberikan oleh Anugerah Syariah Republika. Bank Syariah Mandiri mendapatkan penghargaan bank syariah kinerja terbaik kategori bank syariah buku 2-3 dengan aset diatas RP30 Triliun. Kemudian Indonesia Best Banking Brand Award memberikan penghargaan kepada Bank Syariah Mandiri sebagai *Good Financial Performance category Islamic bank*.²

¹ <https://www.syariahmandiri.co.id/news-update> diakses tanggal 22 November 2017. pukul 17.30 WIB

² <https://www.syariahmandiri.co.id/news-update> diakses tanggal 26 November 2017. Pukul 20.22 WIB

Pertumbuhan Bisnis Bank Syariah yang semakin meningkat menggambar kinerja baik yang dilakukan oleh setiap sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut, termasuk di dalamnya kinerja karyawan yang secara langsung memberi kontribusi yang besar bagi perusahaan. Dari fenomena tersebut Bank Syariah Mandiri menjadi daya tarik untuk diteliti dengan pertimbangan keberhasilan dan pertumbuhannya yang semakin pesat, sebab pertumbuhan suatu organisasi tidak terlepas dari peran individu di dalamnya yaitu karyawan yang bekerja di bank syariah mandiri.

Berikut ini adalah tabel jumlah karyawan Bank Syariah Mandiri Yogyakarta dari tahun 2015 s/d 2017:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bank Syariah Mandiri Yogyakarta

NO	Bank Syariah Mandiri Yogyakarta	Jumlah karyawan		
		2015	2016	2017
1	KCP Ambarukmo	19	19	19
2	KCP Kotagede	24	24	24
3	KCP Kaliurang	24	24	24
4	KCP Sleman	25	25	25
5	KCP Godean	23	23	23
6	KCP Wirobrajan	23	23	23
7	KCP Bantul	21	19	19
8	KCP Katamso	24	24	25
9	KCP Wonosari	18	18	18
10	KC Yogyakarta	38	40	40
Jumlah		236	239	240

Sumber: Wawancara langsung kepada pihak BSM

Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu bank yang dalam operasionalnya menerapkan prinsip-prinsip syariah. Budaya dan etika yang diterapkan tentunya tak lepas dari etika dan ajaran Islam. Untuk menumbuh kembangkan suatu organisasi maka seharusnya BSM harus didukung oleh sumber daya yang memiliki etos kerja Islami, yaitu etos kerja yang didasari nilai-nilai khalifah dan abduh yang berdampak pada kreatifitas, produktivitas, dan inovatif yang berdasarkan kepada kepatuhan hukum dalam masyarakat dan agama (Asy'arie, 1997, p.70).

Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi dan *locus of control* yang akan lebih menarik apabila dihadirkan sebuah variabel yang memiliki sifat moderasi yang sesuai dengan sistem dan budaya perusahaan tersebut. Variabel moderasi tersebut adalah etika kerja islam. hal tersebut sesuai dengan salah satu misi Bank Syariah Mandiri yaitu "Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal". Dengan dasar nilai-nilai syariah yang universal tersebut menjadikan etika kerja Islam sebagai salah satu norma yang harus dipegang dan diterapkan bagi setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Penelitian ini mencoba mengukur besarnya pengaruh motivasi dan *locus of control* serta etika kerja islam terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri yang dirasa tepat karena seluruh karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri beragama Islam. Dengan demikian secara tidak langsung etika kerja islam sudah tertanam di dalam diri karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk mengetahui

bagaimana pengaruh motivasi dan locus of control terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri yang di moderasi oleh etika kerja islam. Oleh karena itu penelitian ini diberi judul: “*Pengaruh Motivasi dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat diketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Motivasi dan *locus of control* dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam kegiatan operasional di Bank Syariah Mandiri. Serta mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja Islam terhadap hubungan pengaruh motivasi dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Yogyakarta. Maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di bank BSM Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan tetap di bank BSM Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi yang dimoderasi oleh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan tetap di BSM Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh *locus of control* yang dimoderasi oleh Etika Kerja Islam terhadap kinerja karyawan tetap di BSM Yogyakarta?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tetap di bank BSM Yogyakarta
2. Menjelaskan pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan tetap di BSM Yogyakarta
3. Menjelaskan pengaruh Motivasi yang di moderasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan tetap di BSM Yogyakarta.
4. Menjelaskan pengaruh *locus of control* yang di moderasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan tetap di BSM Yogyakarta.

D. Manfaat

1. Menjadi evaluasi manajemen BSM Yogyakarta untuk melakukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Menjadi bahan tambahan penelitian berikutnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dan memberi gambaran yang jelas mengenai isi proposal ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

Bab I Pendahuluan berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat, tujuan, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan. Dalam bab ini diuraikan latar belakang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi dan locus of control serta kondisi etika kerja Islam yang ada pada setiap karyawan.

selain itu juga diuraikan rumusan masalah yang menjadi dasar dalam penelitian ini.

Bab II Tinjauan Pustaka berisikan landasan teori yang berupa penjabaran teori-teori yang mendukung perumusan hipotesa serta sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian lainnya. Terdapat telaah pustaka yang menjadi referensi dalam melakukan penelitian ini sebagai penelitian lanjutan. Di dalam bab ini juga terdapat kerangka pemikiran yang akan diteliti dan hipotesis yang timbul dari kerangka pemikiran tersebut.

Bab III Metode Penelitian, Bab ini berisi tentang deskripsi bagaimana penelitian akan dilakukan secara operasional. Oleh karena itu bab ini berisi sifat dan jenis penelitian, variabel penelitian dan variabel operasional, teknik pengumpulan dan sumber data, populasi dan sampel, serta teknik analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan, bab ini akan membahas hasil penelitian yang telah di analisis dengan metode penelitian yang telah di tentukan sebelumnya. Hasil penelitian ini akan dibahas secara mendalam.

Bab V Penutup dan Saran, bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran-saran yang membangun untuk penelitian berikutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Syariah Mandiri Yogyakarta. Hal ini didasarkan pada analisis kuantitatif dimana menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel ($2,030 > 1,68107$) dengan nilai p value 0,30. Nilai p value kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian temuan ini mengkonfirmasi bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *locus of control* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini didasarkan pada analisis kuantitatif dimana menghasilkan t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,596 > 1,68107$) dengan nilai p value 0,13. Nilai p value kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh etika kerja islam

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa motivasi yang dimoderasi etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Yogyakarta. hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($1,927 > 1,68107$) dan nilai signifikansi lebih dari α (alpha) p value yaitu sebesar 0,048. nilai p value kurang dari 0,05, dengan demikian temuan ini mengkonfirmasi bahwa motivasi yang dimoderasi oleh etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh etika kerja Islam.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa *Locus of Control* yang dimoderasi etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Yogyakarta. hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2,182 > 1,68107$) dan nilai signifikansi lebih dari α (alpha) p value yaitu sebesar 0,035. nilai p value kurang dari 0,05, dengan demikian temuan ini mengkonfirmasi bahwa *locus of control* yang dimoderasi oleh etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Keterbatasan

Penelitian ini belum sepenuhnya sempurna, masih banyak kekurangan dan keterbatasan-keterbatasan. Dengan adanya keterbatasan ini diharapkan menjadi perbaikan pada penelitian di masa yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam

penelitian ini adalah kurangnya jumlah responden, dari total 80 responden yang diharapkan hanya dapat terkumpul sebanyak 43 responden. Hal tersebut dikarenakan sebagian kantor Bank Syariah Mandiri belum berkenan menjadi subjek penelitian. Faktor geografis juga menjadi keterbatasan penelitian ini, yaitu hanya di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan belum dapat menjangkau keluar daerah DIY.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka penulis menyampaikan beberapa saran yaitu:

1. Bagi Akademisi

Diharapkan pada penelitian yang akan datang, jumlah sampel yang digunakan lebih banyak. Dengan sampel yang relatif lebih banyak maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat. Serta penambahan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi lembaga terkait

Hendaknya dengan penelitian ini dapat menjadi acuan Bank Syariah Mandiri untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan lagi kinerjanya, terutama karyawan. Karena berdirinya suatu organisasi yang kuat berasal dari sumber daya manusia yang hebat pula. Bagi pihak manajemen Bank Syariah Mandiri Yogyakarta disarankan untuk benar-benar menanamkan pada karyawannya bahwa kerja keras, disiplin, tidak menyia-nyiakan waktu, berusaha secara maksimal/optimal untuk mencapai suatu tujuan harus dilakukan bila ingin mencapai suatu hasil yang memuaskan.

Daftar Pustaka

- Al-Ma'ruf, Akbar, (2015). *Pengaruh Locus of control terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderating*. Skripsi Keuangan Islam Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Ar Rifa'i, Muhammad Nasib. (1999), *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Kasir*, Jakarta, Gema Insani Press.
- Arijanto, Agus.(2012),*Etika Bisnis bagi Pelaku bisnis*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Asifudin, Ahmad Janan. (2004), *Etos Kerja Islami*, Muhammadiyah University Press, Surakarta.
- Asy'arie, Musa. (1997), *etos kerja dan Pemberdayaan ekonomi umat*, Lesfi, Yogyakarta.
- As Sa'diy, Abdurrahman bin Nashir (1423 H/2002 M). *Taisirul Kariimir Rahman fii Tafsir Kalaamil Mannan*. Beirut: Mu'assasah Ar Risalah.
- Ayudiati, Soraya Eka. (2010). *Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Semarang: Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Donnelly, et.al. (2000). *Attitudes Towards Dysfunctional Audit Behavior: The effect of locus of control, organization commitment, and position*. The journal of Applied bussines research vol.19.no.1
- Ghazali, Imam. (2005),*Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BP Undip, Semarang.
- Hartono, Jogiyanto. (2014), *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPF, Yogyakarta.
- Himawan, Muhammad Majid. (2016). *Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Pemoderasi*.

Skripsi.Yogyakarta: Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Indriantoro, Nur & Bambang Supomo. (2014),*Metodologi Penelitian Bisnis untuk sAkuntansi dan Manajemen*”, BPFEE, Yogyakarta.

Ivancevich, John M et.al. (2006) *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009),*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson.(2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Salemba Empat, Jakarta.

Murty, Windy Aprilia & Gunasti Hudiwinarti. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi*. Artikel. Indonesia: The Indonesian Accounting Review.

Narjono, Arijono. (2013).. *Etika Islam dan Motivasi Kerja (Islam Ethic and Employee Motivation)*. Jurnal JIBEKA, Volume 7, no 2 hal. 7-13.

Nugroho, Rahmat. (2006), *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, Tesis Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.

Ridwan, (2013). *Peranan Etika Kerja Islam terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan*. Jurnal Trikonomika, Vol. 12, No 1, Juni 2013.

Rivai, Veithzal & Basri. (2005), *performance Apraisal : Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*, PT. Raja Grafindo Perkasa,Jakarta.

Rivai, Veithzal. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Rajawali Pers, Jakarta.

- Riyadi, Slamet, *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945, Volume 13, no 1, Maret 2011 : 40-45.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter Mary. (2010), *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, M.M dan Devri Barnadi Putera, S.E. Erlangga, Jakarta
- Sastrahidayat, Ika Rochjatun. (2009), *Membangun Etos Kerja dan Logika Berpikir Islami*,
- Sekaran, Uma. (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta
- Shihab, M. Quraish. (2006), *Tafsir Al Mishbah: Pesan, kesan dan keselarasan Al Qur'an*, Lentera Hati, Jakarta
- Sugiyono. (2013), *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif*, Alfabeta. Bandung.
- Supriyadi, Didit, *Pengaruh Motivasi Dan Manajerial Terhadap Kinerja Karyawan Bank*, Value Journal of Management and Business Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang, Vol. 1 No. 2 April 2017.
- Wirawan. (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Ya'qub, Hamzah. (1992), *Etos Kerja Islami: Petunjuk Pekerjaan yang Halal dan Haram dalam Syariat Islam*, CV Pedoman Ilmu Jaya, Jakarta.

Lampiran Identitas Responden

Id	Nama	Umur	Jenis kelamin	Pendidikan	Lama masa bekerja
1	Indra	28 tahun	Laki-laki	Sarjana	4 tahun
2	Mita	30 tahun	Perempuan	Sarjana	5 tahun
3	Santo	33 tahun	Laki-laki	Sarjana	6 tahun
4	Sigit	36 tahun	Laki-laki	Diploma	6 tahun
5	Sarjino	43 tahun	Laki-laki	Sarjana	8 tahun
6	Dyah suryani	32 tahun	Perempuan	Sarjana	7 tahun
7	Sheila A	29 tahun	Perempuan	Sarjana	7 tahun
8	-	23 tahun	Perempuan	Sarjana	1,5 tahun
9	-	27 tahun	Perempuan	Sarjana	2 tahun
10	-	32 tahun	Laki-laki	Sarjana	6 tahun
11	Wintarto	34 tahun	Laki-laki	Sarjana	10 tahun
12	Reza octisi	30 tahun	Perempuan	Sarjana	8 tahun
13	Bayu	32 tahun	Laki-laki	Sarjana	7 tahun
14	Cinta	24 tahun	Perempuan	Sarjana	2 tahun
15	Rafiqolia	23 tahun	perempuan	Sarjana	1,5 tahun
16	Tya	27 tahun	Perempuan	Sarjana	3,5 tahun
17	-	29 tahun	Laki-laki	Sarjana	4 tahun
18	Rodhy P	35 tahun	Laki-laki	Sarjana	5 tahun
19	-	39 tahun	Laki-laki	Sarjana	9 tahun
20	Ubab	22 tahun	Laki-laki	Sarjana	4 tahun
21	Aji Suraji	24 tahun	Laki-laki	Sarjana	2 tahun
22	-	22 tahun	Laki-laki	Sarjana	2 tahun
23	Whibie	32 tahun	Laki-laki	Sarjana	5 tahun
24	Arif	33 tahun	Laki-laki	Sarjana	7 tahun

25	Tony H	30 tahun	Laki-laki	Sarjana	4 Tahun
26	Puji Suryanto	27 tahun	Laki-laki	diploma	6 tahun
27	Nina	31 tahun	perempuan	Sarjana	5 tahun
28	Dedy	28 tahun	Laki-laki	Sarjana	3 tahun
29	Atin	31 tahun	Laki-laki	Sarjana	4 tahun
30	Alga Fitriani	31 tahun	Laki-laki	Sarjana	6 tahun
31	Aryanto	28 tahun	Laki-laki	Diploma	1,5 tahun
32	Ahmad Firdaus	24 tahun	Laki-laki	Sarjana	5 tahun
33	-	33 tahun	Perempuan	Sarjana	7 tahun
34	Angga AS	29 tahun	Laki-laki	Sarjana	2 tahun
35	Dessy	27 tahun	perempuan	Sarjana	2 tahun
36	Sri indah	34 tahun	Perempuan	Sarjana	6 tahun
37	-	41 tahun	Laki-laki	Sarjana	11 tahun
38	Wahyu	37 tahun	Laki-laki	Sarjana	8 tahun
39	-	29 tahun	Perempuan	Sarjana	4 tahun
40	Hurida	27 tahun	perempuan	Sarjana	2 tahun
41	Anna U	28 tahun	Perempuan	Sarjana	4 tahun
42	-	30 tahun	Laki-laki	Sarjana	5 tahun
43	Huda MA	33 tahun	Laki-laki	sarjana	6 tahun

Lampiran Hasil Kuesioner

NO	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K
1	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	3	3	3	19	4	3	3	3	3	4	20
2	4	3	4	4	4	4	23	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	3	3	3	20	4	3	3	3	4	4	21
3	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	2	3	2	15	2	3	3	2	3	2	15
4	2	3	2	2	2	3	14	3	2	3	2	3	2	15	2	3	2	2	2	3	14	2	3	3	3	2	2	15
5	3	2	3	3	2	2	15	3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	2	16	2	3	2	3	3	2	15
6	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	4	3	3	20	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	3	3	17
7	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	3	3	4	20	4	3	3	4	3	3	20	3	3	3	4	3	3	19
8	4	3	3	3	4	3	20	4	3	3	4	4	4	22	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18
9	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23
10	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	3	20	4	3	3	4	4	3	21	3	3	3	4	4	3	20
11	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	4	3	4	21	3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	3	3	3	19
12	3	4	4	3	4	3	21	3	3	3	4	3	3	19	4	3	3	4	3	4	21	3	3	3	3	4	3	19
13	4	4	3	4	3	4	22	3	3	4	3	3	4	20	4	3	4	4	3	4	22	3	4	4	4	3	4	22
14	3	3	2	2	3	3	16	3	3	2	3	3	3	17	3	4	4	3	3	3	20	3	4	3	3	3	3	19
15	3	2	3	2	2	2	14	2	3	3	2	3	2	15	2	3	2	3	3	3	16	2	3	3	2	2	3	15
16	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	2	2	2	14	3	2	3	2	3	3	16
17	3	2	2	3	2	3	15	2	2	2	3	2	2	13	2	3	3	2	2	3	15	2	2	3	2	2	2	13
18	2	3	3	3	2	2	15	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	3	3	17
19	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	2	3	15
20	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	2	3	3	15	3	2	2	2	2	2	13
21	3	2	3	3	2	3	16	3	3	4	3	3	3	19	2	3	2	2	3	2	14	3	2	3	2	3	3	16

22	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	2	3	2	14	3	2	3	3	3	2	16	2	3	2	2	2	2	13
23	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	2	2	14	3	3	2	2	3	3	16
24	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	3	2	14	2	2	2	3	3	3	15
25	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	3	19	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18
26	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	4	3	19	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	4	4	20
27	4	3	3	3	3	3	19	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	18
28	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	3	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	22
29	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	2	17
30	3	2	3	3	3	3	17	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18
31	4	3	4	3	4	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	18
32	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	4	3	21	3	2	4	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16
33	3	3	3	2	3	4	18	3	4	3	2	4	3	19	3	2	4	2	4	2	17	3	2	3	2	3	3	16
34	2	2	3	3	3	2	15	3	2	2	3	2	2	14	2	3	4	3	3	2	17	2	3	2	2	2	3	14
35	4	3	3	4	3	3	20	4	3	3	4	4	4	22	2	3	3	2	3	3	16	3	4	3	4	3	4	21
36	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	3	3	17
37	3	4	3	3	4	3	20	3	3	3	4	3	3	19	3	4	3	4	4	3	21	3	4	3	4	3	4	21
38	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	3	19
39	3	3	3	3	3	3	18	3	4	2	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	2	4	3	3	3	3	18
40	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	4	3	2	19	4	3	3	3	2	3	18	3	3	2	3	3	3	17
41	3	3	3	2	2	3	16	4	3	3	3	3	2	18	3	3	3	2	2	3	16	2	2	3	2	3	2	14
42	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	3	3	3	17
43	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	2	3	18

YOGYAKARTA

Lampiran Uji Validitas

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M
M1	Pearson Correlation	1	.307*	.516**	.507**	.505**	.613**	.777**
	Sig. (2-tailed)		,045	,000	,001	,001	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
M2	Pearson Correlation	.307*	1	,289	,284	.576**	.580**	.680**
	Sig. (2-tailed)	,045		,060	,065	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
M3	Pearson Correlation	.516**	,289	1	.515**	.538**	.390**	.720**
	Sig. (2-tailed)	,000	,060		,000	,000	,010	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
M4	Pearson Correlation	.507**	,284	.515**	1	.467**	.341*	.699**
	Sig. (2-tailed)	,001	,065	,000		,002	,025	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
M5	Pearson Correlation	.505**	.576**	.538**	.467**	1	.480**	.807**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,002		,001	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
M6	Pearson Correlation	.613**	.580**	.390**	.341*	.480**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,025	,001		,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
M	Pearson Correlation	.777**	.680**	.720**	.699**	.807**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Correlations

		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L
L1	Pearson Correlation	1	.327*	.217	.454**	.263	.434**	.683**
	Sig. (2-tailed)		.032	.162	.002	.088	.004	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
L2	Pearson Correlation	.327*	1	.268	.305*	.413**	.402**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.032		.082	.046	.006	.008	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
L3	Pearson Correlation	.217	.268	1	.068	.388*	.357*	.576**
	Sig. (2-tailed)	.162	.082		.667	.010	.019	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
L4	Pearson Correlation	.454**	.305*	.068	1	.099	.406**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.002	.046	.667		.527	.007	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
L5	Pearson Correlation	.263	.413**	.388*	.099	1	.388*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.088	.006	.010	.527		.010	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
L6	Pearson Correlation	.434**	.402**	.357*	.406**	.388*	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.004	.008	.019	.007	.010		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
L	Pearson Correlation	.683**	.696**	.576**	.604**	.631**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Correlations

		E1	E2	E3	E4	E5	E6	E
E1	Pearson Correlation	1	,185	.356*	.615**	,225	.526**	.735**
	Sig. (2-tailed)		,235	,019	,000	,147	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
E2	Pearson Correlation	,185	1	,269	.447**	,207	.456**	.597**
	Sig. (2-tailed)	,235		,081	,003	,182	,002	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
E3	Pearson Correlation	.356*	,269	1	,282	.358*	.302*	.622**
	Sig. (2-tailed)	,019	,081		,067	,018	,049	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
E4	Pearson Correlation	.615**	.447**	,282	1	.464**	.467**	.808**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,067		,002	,002	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
E5	Pearson Correlation	,225	,207	.358*	.464**	1	,225	.597**
	Sig. (2-tailed)	,147	,182	,018	,002		,147	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
E6	Pearson Correlation	.526**	.456**	.302*	.467**	,225	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,049	,002	,147		,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
E	Pearson Correlation	.735**	.597**	.622**	.808**	.597**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K
K1	Pearson Correlation	1	,205	,281	.330*	.387*	.509**	.638**
	Sig. (2-tailed)		,187	,067	,031	,010	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
K2	Pearson Correlation	,205	1	.387*	.647**	,222	.469**	.695**
	Sig. (2-tailed)	,187		,010	,000	,153	,002	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
K3	Pearson Correlation	,281	.387*	1	.512**	.366*	.363*	.667**
	Sig. (2-tailed)	,067	,010		,000	,016	,017	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
K4	Pearson Correlation	.330*	.647**	.512**	1	.471**	.512**	.827**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,000		,001	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
K5	Pearson Correlation	.387*	,222	.366*	.471**	1	.428**	.664**
	Sig. (2-tailed)	,010	,153	,016	,001		,004	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
K6	Pearson Correlation	.509**	.469**	.363*	.512**	.428**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,017	,000	,004		,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
K	Pearson Correlation	.638**	.695**	.667**	.827**	.664**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Lampiran Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.837	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	15.0930	5.086	.658	.537	.801
M2	15.2791	5.492	.537	.484	.825
M3	15.2558	5.433	.597	.417	.814
M4	15.4186	5.344	.552	.367	.823
M5	15.3721	4.858	.691	.527	.794
M6	15.2093	5.074	.642	.548	.805

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.737	.738	6

Inter-Item Correlation Matrix

	L1	L2	L3	L4	L5	L6
L1	1.000	.327	.217	.454	.263	.434
L2	.327	1.000	.268	.305	.413	.402
L3	.217	.268	1.000	.068	.388	.357
L4	.454	.305	.068	1.000	.099	.406
L5	.263	.413	.388	.099	1.000	.388
L6	.434	.402	.357	.406	.388	1.000

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.773	.771	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E1	14.7442	4.433	.566	.529	.727
E2	14.7907	5.217	.439	.351	.759
E3	14.5349	4.969	.439	.249	.759
E4	14.8140	4.250	.681	.579	.694
E5	14.7674	5.087	.415	.295	.765
E6	14.8372	4.568	.575	.413	.725

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.805	.804	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	14.6047	4.911	.459	.302	.799
K2	14.4186	4.773	.540	.471	.780
K3	14.6047	5.007	.525	.299	.784
K4	14.6047	4.102	.705	.577	.739
K5	14.5116	4.970	.514	.330	.786
K6	14.4651	4.540	.645	.447	.756

Lampiran Uji Normalitas

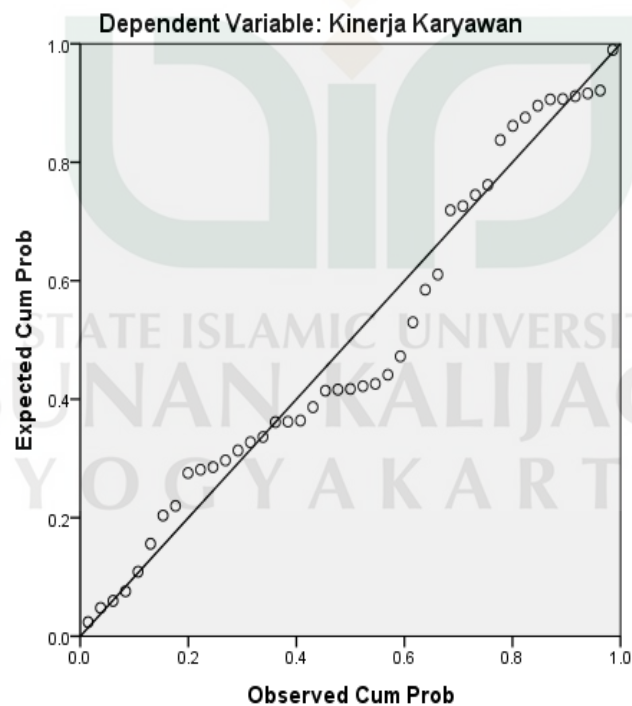
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13715200
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.142
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.934
Asymp. Sig. (2-tailed)		.348

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

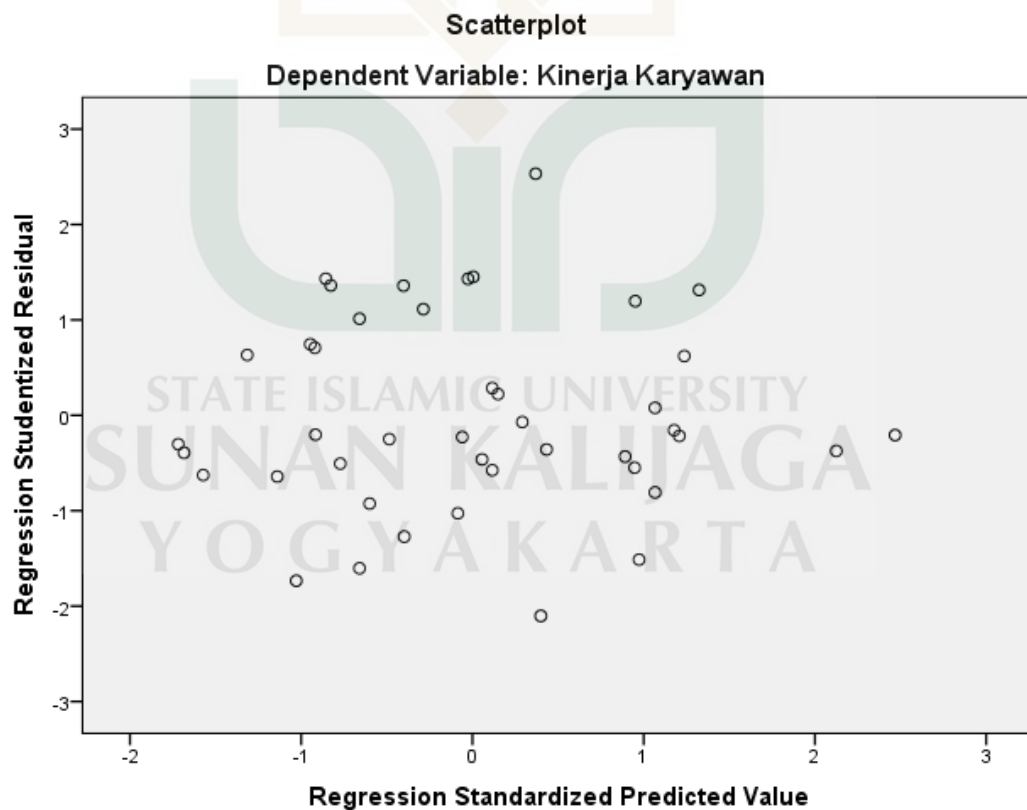


Lampiran Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	.319	3.132
Locus of Control	.390	2.563
Etika Kerja Islam	.563	1.776

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran Uji Heteroskedastisitas



Lampiran Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.262	1.593		-.792	.433
	Motivasi	.242	.119	.255	2.030	.030
	Locus of Control	.331	.127	.296	2.596	.013
	Etika Kerja Islam	.462	.097	.463	4.747	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.409	.813		10.348	.000
	Motivasi*EtikaKerjaislam	.012	.006	.422	1.927	.048
	Locusofcontrol*EtikaKerjaislam	.015	.007	.477	2.182	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.354	3	72.785	50.464	.000 ^b
	Residual	56.250	39	1.442		
	Total	274.605	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Locus of Control, Motivasi

Lampiran Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.795	.779	1.201

a. Predictors: (Constant), E, L, M

Lampiran Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.262	1.593		-.792	.433
	Motivasi	.242	.119	.255	2.030	.030
	Locus of Control	.331	.127	.296	2.596	.013
	Etika Kerja Islam	.462	.097	.463	4.747	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.409	.813		10.348	.000
	Motivasi*EtikaKerjaIslam	.012	.006	.422	1.927	.048
	Locusofcontrol*EtikaKerjaIslam	.015	.007	.477	2.182	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr Wb

Saya yang bernama Imra Santika mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating” untuk itu dalam kesempatan ini, dengan penuh kerendahan hati saya memohon bapak/ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Saya sangat menjaga kerahasiaan dan hal ini hanyalah sebagai kepentingan penelitian skripsi saya. Atas jawaban yang bapak/ibu berikan saya ucapkan terimakasih yang sebesar- besarnya.

A. Identitas Responden

Nama :

Umur : tahun

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Lama Bekerja : tahun

Pendidikan terakhir : SD SMP SMA DIPLOMA
SARJANA

B. Kusioner

Berilah jawaban pada pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan menggunakan tanda “ ✓ ” pada salah satu skor pendapat yang paling sesuai dengan anda, dengan ketentuan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

MOTIVASI					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Prestasi yang saya raih saat ini sudah sangat memuaskan				
2	Insentif yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan				
3	Jabatan yang saya raih dapat menambah semangat dalam bekerja				
4	Dengan jabatan, saya dapat lebih dihormati				
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan bersama <i>teamwork</i>				
6	saya menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga				

LOCUS OF CONTROL					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berhasil karena kerja keras, dan tidak ada kaitannya dengan keberuntungan				
2	Saya tidak percaya bahwa keberuntungan memainkan peranan penting dalam hidup saya				
3	Keberhasilan saya adalah hasil dari usaha saya sendiri				
4	Banyak hal yang tidak menyenangkan dialami oleh sebagian besar orang karena ketidakberuntungan				
5	hasil dari usaha saya adalah berkat petunjuk arahan orang lain				
6	Kadang-kadang saya merasa tidak memiliki kendali arah hidup saya				

ETIKA KERJA ISLAM					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	saya bekerja selalu di dasari niat yang baik				
2	saya bekerja karena merupakan bentuk menjalankan kewajiban kepada Allah SWT				
3	saya menjalin interaksi yang baik dengan karyawan lain				
4	bekerja menurut saya hendaknya dilandasi akhlak dan mental yang baik				

5	bekerja menurut saya harus senantiasa dilandasi sifat jujur				
6	saya menghormati karyawan lain dalam bekerja				

KINERJA KARYAWAN					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	jam kerja yang saya penuhi dalam satu periode melebihi rata-rata kerja karyawan				
2	saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur dan kebijaksanaan perusahaan				
3	saya dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu				
4	saya selalu hadir tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan				
5	saya selalu dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya				
6	saya selalu dapat memenuhi target kerja yang ditetapkan perusahaan				

C. Saran :

.....

Lampiran Wawancara

1. Transkrip Wawancara Informan 1

Hari/ Tanggal : Selasa, 5 Desember 2017

Waktu : 10.30 WIB

Tempat : BSM KC Yogyakarta

Keterangan:

P : Penulis

I₁ : Informan 1

I₁ : Assalamualaikum wr.wb.. ada yang bisa di bantu?

P : Waalaikumsalam, begini pak, saya Imra Santika dari UIN Sunan Kalijaga, Mau tanya, kalau mau masukin proposal penelitian ke sini bagaimana ya pak?

I₁ : penelitian apa ya mbak?

P : Skripsi pak, jadi saya mau melakukan penelitian berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan pak.

I₁ : oh begitu, kalau untuk penelitian nanti akan di tindaklanjuti langsung oleh manajer nya mbak, jadi mbak masukin aja dulu proposalnya, nanti kalau sudah di acc kita akan hubungi mbak nya lagi.

P : ooh baik pak, kalau boleh saya tau, jumlah karyawan di sini berapa ya pak?

I₁ : ada 40 orang mbak.

P : itu jumlah karyawan tetap nya ada berapa ya pak?

I₁ : sekitar 23 orang mbak

P : oh iya pak, makasih info nya, saya pamit dulu, assalamualaikum

I₁ : sama sama mbak, waalaikummsalam.

2. Transkrip Wawancara Informan 2

Hari/ Tanggal : Kamis, 7 Desember 2017

Waktu : 09.30 WIB

Tempat : BSM KCP Yogyakarta Ambarukmo

Keterangan:

P : Penulis

I₂ : Informan 2

I₂ : Assalamualaikum wr.wb.. ada yang bisa di bantu?

P : Waalaikumsalam, saya Imra Santika dari UIN Sunan Kalijaga, Mau tanya, kalau mau masukin proposal penelitian ke sini bagaimana ya pak?

I₂: Skripsi mbak?

P : Iya skripsi pak, jadi saya mau melakukan penelitian berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan pak.

I₂ : oh begitu, proposalnya ditinggal saja dulu ya, nanti kalau ada konfirmasi dari pihak atasan kita hubungi mbak Imra lagi.

P : ooh baik pak, kalau boleh saya tau, jumlah karyawan di sini berapaan ya pak?

I₂ : ada 19 orang mbak semuanya.

P : itu jumlah karyawan tetap nya ada berapa ya pak?

I₂ : 8 orang mbak, disini karyawan nya tinggal dikit soalnya AFO udah pindah ke GRHA mbak.

P : Begitu ya pak, makasih info nya, saya pamit dulu ya pak, assalamualaikum

I₂ : sama sama mbak, waalaikummsalam.

3. Transkrip Wawancara Informan 3

Hari/ Tanggal : Kamis, 7 Desember 2017

Waktu : 11.30 WIB

Tempat : BSM KCP Yogyakarta Kotagede

Keterangan:

P : Penulis

I₁ : Informan 1

I₁ : Assalamualaikum wr.wb.. ada yang bisa di bantu?

P : Waalaikumsalam, begini pak, saya Imra Santika dari UIN Sunan Kalijaga, Mau tanya, kalau mau masukin proposal penelitian ke sini bagaimana ya pak?

I₁: penelitian apa ya mbak?

P : Skripsi pak, jadi saya mau melakukan penelitian berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan pak.

I₁ : oh begitu, kalau untuk penelitian nanti akan di tindaklanjuti langsung oleh manajer nya mbak, jadi mbak masukin aja dulu proposalnya, nanti kalau sudah di acc kita akan hubungi mbak nya lagi.

P : ooh baik pak, kalau boleh saya tau, jumlah karyawan di sini berapaan ya pak?

I₁ : ada 24 orang mbak.

P : kalo jumlah karyawan tetap nya ada berapa ya pak?

I₁ : sekitar 9 orang mbak, kebanyakan masih belum tetap mbak.

P : berarti dominan yang belum tetap ya pak, makasih info nya pak, saya pamit dulu, assalamualaikum

I₁ : sama sama mbak, waalaikummsalam.

4. Transkrip Wawancara Informan 4

Hari/ Tanggal : Kamis, 7 Desember 2017

Waktu : 14.30 WIB

Tempat : BSM KCP Yogyakarta Kaliurang

Keterangan:

P : Penulis

I₁ : Informan 1

I₁ : Assalamualaikum wr.wb.. ada yang bisa di bantu?

P : Waalaikumsalam, begini pak, saya Imra Santika dari UIN Sunan Kalijaga, Mau tanya, kalau mau masukin proposal penelitian ke sini bagaimana ya pak?

I₁: penelitian apa ya mbak?

P : Skripsi pak, jadi saya mau melakukan penelitian berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan pak.

I₁ : kalau untuk penelitian nanti akan di tindaklanjuti langsung oleh manajer nya mbak, jadi mbak masukin aja dulu proposalnya, nanti kalau sudah di acc kita akan hubungi mbak nya lagi.

P : ooh baik pak, kalau boleh saya tau, jumlah karyawan di sini berapaan ya pak?

I₁ : ada 24 orang mbak.

P : itu jumlah karyawan tetap nya ada berapa ya pak?

I₁ : sekitar 10 orang mbak

P : oke pak, makasih info nya ya, saya pamit dulu, assalamualaikum

I₁ : sama sama mbak, waalaikummsalam.

5. Transkrip Wawancara Informan 5

Hari/ Tanggal : Senin, 11 Desember 2017

Waktu : 10.30 WIB

Tempat : BSM KCP Yogyakarta Katamso

Keterangan:

P : Penulis

I₁ : Informan 1

I₁ : Assalamualaikum wr.wb.. ada yang bisa di bantu?

P : Waalaikumsalam, begini pak, saya Imra Santika dari UIN Sunan Kalijaga, Mau tanya, kalau mau masukin proposal penelitian ke sini bagaimana ya pak?

I₁: penelitian apa ya mbak?

P : Skripsi pak, jadi saya mau melakukan penelitian berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan pak.

I₁ : oh begitu, kalau untuk penelitian nanti akan di tindaklanjuti langsung oleh manajer nya mbak, jadi mbak masukin aja dulu proposalnya, nanti kalau sudah di acc kita akan hubungi mbak nya lagi.

P : ooh baik pak, kalau boleh saya tau, jumlah karyawan di sini berapaan ya pak?

I₁ : ada 24 orang mbak.

P : itu jumlah karyawan tetap nya ada berapa ya pak?

I₁ : sekitar 8 orang mbak

P : oh iya pak, makasih info nya, saya pamit dulu, assalamualaikum

I₁ : sama sama mbak, waalaikummsalam.

6. Transkrip Wawancara Informan 6

Hari/ Tanggal : Kamis, 11 Desember 2017

Waktu : 13.30 WIB

Tempat : BSM KCP Yogyakarta Wirobrajan

Keterangan:

P : Penulis

I₁ : Informan 1

I₁ : Assalamualaikum wr.wb.. ada yang bisa di bantu?

P : Waalaikumsalam, begini pak, saya Imra Santika dari UIN Sunan Kalijaga, Mau tanya, kalau mau masukin proposal penelitian ke sini bagaimana ya pak?

I₁ : penelitian apa ya mbak?

P : Skripsi pak, jadi saya mau melakukan penelitian berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan pak.

I₁ : oh begitu, kalau untuk penelitian nanti akan di tindaklanjuti langsung oleh manajer nya mbak, jadi mbak masukin aja dulu proposalnya, nanti kalau sudah di acc kita akan hubungi mbak nya lagi.

P : kalau boleh saya tau, jumlah karyawan di sini berapaan ya pak?

I₁ : ada 23 orang mbak.

P : itu jumlah karyawan tetap nya ada berapa ya pak?

I₁ : sekitar 8 orang mbak

P : oh iya pak, makasih info nya, saya pamit dulu, assalamualaikum

I₁ : sama sama mbak, waalaikummsalam.

7. Transkrip Wawancara Informan 7

Hari/ Tanggal : Senin, 11 Desember 2017

Waktu : 14.00 WIB

Tempat : BSM KCP Yogyakarta Godean

Keterangan:

P : Penulis

I₁ : Informan 1

I₁ : Assalamualaikum wr.wb.. ada yang bisa di bantu?

P : Waalaikumsalam, begini pak, saya Imra Santika dari UIN Sunan Kalijaga, Mau tanya, kalau mau masukin proposal penelitian ke sini bagaimana ya pak?

I₁: penelitian apa ya mbak?

P : Skripsi pak, jadi saya mau melakukan penelitian berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan pak.

I₁ : oh begitu, kalau untuk penelitian nanti akan di tindaklanjuti langsung oleh manajer nya mbak, jadi mbak masukin aja dulu proposalnya, nanti kalau sudah di acc kita akan hubungi mbak nya lagi.

P : ooh baik pak, kalau boleh saya tau, jumlah karyawan di sini berapaan ya pak?

I₁ : ada 23 orang mbak.

P : itu jumlah karyawan tetap nya ada berapa ya pak?

I₁ : sekitar 8 orang mbak

P : makasih info nya pak, saya pamit dulu, assalamualaikum

I₁ : sama sama mbak, waalaikummsalam.

8. Transkrip Wawancara Informan 8

Hari/ Tanggal : Selasa, 12 Desember 2017

Waktu : 13.20 WIB

Tempat : BSM KCP Yogyakarta Sleman

Keterangan:

P : Penulis

I₁ : Informan 1

I₁ : Assalamualaikum wr.wb.. ada yang bisa di bantu?

P : Waalaikumsalam, begini pak, saya Imra Santika dari UIN Sunan Kalijaga, Mau tanya, kalau mau masukin proposal penelitian ke sini bagaimana ya pak?

I₁ : penelitian apa ya mbak?

P : Skripsi pak, jadi saya mau melakukan penelitian berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan pak.

I₁ : oh begitu, ditinggal dulu saja ya mbak, nanti kalau sudah di acc kita akan hubungi mbak nya lagi.

P : ooh baik pak, kalau boleh saya tau, jumlah karyawan di sini berapaan ya pak?

I₁ : ada 25 orang mbak.

P : itu jumlah karyawan tetap nya ada berapa ya pak?

I₁ : sekitar 10 orang mbak

P : oh iya pak, makasih info nya, saya pamit dulu, assalamualaikum

I₁ : sama sama mbak, waalaikummsalam.

9. Transkrip Wawancara Informan 9

Hari/ Tanggal : Rabu, 13 Desember 2017

Waktu : 09.00 WIB

Tempat : BSM KCP Yogyakarta Wonosari

Keterangan:

P : Penulis

I₁ : Informan 1

I₁ : Assalamualaikum wr.wb.. ada yang bisa di bantu?

P : Waalaikumsalam, begini pak, saya Imra Santika dari UIN Sunan Kalijaga, Mau tanya, kalau mau masukin proposal penelitian ke sini bagaimana ya pak?

I₁ : penelitian apa ya mbak?

P : Skripsi pak, jadi saya mau melakukan penelitian berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan pak.

I₁ : oh begitu, kalau untuk penelitian nanti akan di tindaklanjuti langsung oleh manajernya mbak, jadi mbak masukin aja dulu proposalnya, nanti kalau sudah di acc kita akan hubungi mbak nya lagi.

P : ooh baik pak, kalau boleh saya tau, jumlah karyawan di sini berapaan ya pak?

I₁ : ada 18 orang mbak.

P : itu jumlah karyawan tetap nya ada berapa ya pak?

I₁ : sekitar 7 orang mbak

P : oh iya pak, makasih info nya, saya pamit dulu, assalamualaikum

I₁ : sama sama mbak, waalaikummsalam.

10. Transkrip Wawancara Informan 10

Hari/ Tanggal : Kamis, 14 Desember 2017

Waktu : 15.00 WIB

Tempat : BSM KCP Yogyakarta Bantul

Keterangan:

P : Penulis

I₁₀ : Informan 10

I₁₀ : Assalamualaikum wr.wb.. ada yang bisa di bantu?

P : Waalaikumsalam, begini pak, saya Imra Santika dari UIN Sunan Kalijaga, Mau tanya, kalau mau masukin proposal penelitian ke sini bagaimana ya pak?

I₁₀: penelitian apa ya mbak?

P : Skripsi pak, jadi saya mau melakukan penelitian berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan pak.

I₁₀ : oh begitu, kalau untuk penelitian kata supervisornya belum bisa mbak, tapi kalau untuk magang bisa.

P : ooh begitu pak, kalau boleh saya tau, jumlah karyawan di sini berapaan ya pak?

I₁₀ : ada 19 orang mbak.

P : itu jumlah karyawan tetap nya ada berapa ya pak?

I₁₀ : Cuma 7 orang mbak.

P : oh iya pak, makasih info nya, saya pamit dulu, assalamualaikum

I₁₀ : sama sama mbak, waalaikummsalam.

CURRICULUM VITAE

Data Pribadi

Nama : IMRA SANTIKA
Tempat, tanggal lahir : Kota Intan, 10 Januari 1996
Alamat : Pagaran Tapah RT 02 RW 01
No. Telepon : 082284725915
Email : Imrasantika7@gmail.com

Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

2002-2008 : SD Negeri 001 Pagaran Tapah
2008-2011 : MTs Diniyah Puteri Pekanbaru
2011-2014 : SMAN 01 Ujung Batu
2014-sekarang : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Pengalaman Organisasi

Organisasi dan Kepanitiaan

2015-2017 : Anggota aktif Forum Studi Ekonomi dan Bisnis Islam (ForSEBI)
 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2016-2017 : Pengurus Staff Public Relation ForSEBI UIN
 : Sunan Kalijaga
2016 : Anggota Musik LKMF FEBI UIN SUKA