
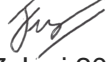


**ANALISIS PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY*, *LOCUS OF CONTROL*, DAN ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BPRS MITRA HARMONI YOGYAKARTA**

  
Acc Revisi Skripsi  
22 Juni 2020



Acc Setelah Munaqyosah  
  
17 Juni 2020

**SKRIPSI**

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

Oleh:  
**EKA PUTRI**  
NIM. 16820023

DOSEN PEMBIMBING:  
**ROSYID NUR ANGGARA PUTRA, SPd., M.Si.**  
NIP. 19880524 201503 1 010

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2020**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



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-451/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2020

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY, LOCUS OF CONTROL,  
DAN ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BPRS  
MITRA HARMONI YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : EKA PUTRI  
Nomor Induk Mahasiswa : 16820023  
Telah diujikan pada : Kamis, 04 Juni 2020  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

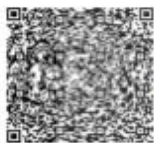
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.  
SIGNED

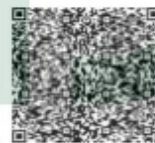
Valid ID: 5edaf53af1367



Penguji I

Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si  
SIGNED

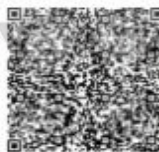
Valid ID: 5ee6655736e6



Penguji II

Farid Hidayat, S.H., M.S.I  
SIGNED

Valid ID: 5ee679b736d6



Yogyakarta, 04 Juni 2020,  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Syafiq Mahmudah Hanafi, M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 5ef1807b74ee



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudari Eka Putri

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

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

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

Nama : Eka Putri  
NIM : 16820023  
Judul Skripsi : "Analisis Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control, dan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta)"

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam program studi Perbankan Syari'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 dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, Ramadhan 1441 H  
12 Mei 2020

Pembimbing

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

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang betanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Putri

NIM : 16820023

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, *Locus Of Control*, dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote* dan 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 digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 19 Mei 2020

Penyusun,



Eka Putri

NIM. 16820023

**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,  
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Putri  
NIM : 16820023  
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Analisis Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, *Locus Of Control*, dan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta**”. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihkan/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 surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta  
Pada tanggal 19 Mei 2020

Yang menyatakan,



(Eka Putri)

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### MOTTO:

“Nan kok kaji usahlah lupu, Nan pitaruah ganggamlah arek”

-Mak Manti-

“Yang berdoa tanpa usaha, bagaikan pemanah tanpa busur”

-Ali Bin Abi Thalib-

“Orang bisa kenapa kita tidak bisa? Jadi, intinya kita harus bisa”

-Bay Me-

### PERSEMBAHAN

Skripsi ini spesial saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT sebagai wujud rasa syukur atas petunjuk serta hidayahNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan semestinya
2. Teruntuk kedua orang tua tercinta dan terhebat”Amak dan Abak”. Tetesan keringat, doa dan kasih sayangNya serta motivasi maupun *support* yang diberikan sangat berarti dalam penyelesaian skripsi ini. Bahkan tidak berkomunikasi berbulan-bulan sudah lumrah bagi kita. Perjuangan kalian yang naik turun bukit demi bisa berkomunikasi dengan saya itu sangat luar biasa, “kampung terisolir alias *No signal*”.

3. Teruntuk yang terkandung Kakakku “Kasmawati” dan adikku “Nasriman, Rainis, Alfriyus” *support* dan semangat dari kalian yang tiada tara bagi saya dalam menyelesaikan jenjang S1.
4. Teruntuk Uda-uda dan Uni-uni sepupuku yang tidak bisa dituliskan satu per satu, yang telah *mensupport* dan menyemangatiku bisa bertahan di rantau orang dalam menempuh studi S1.
5. Teruntuk orangtua kedua setelah Abak dan Amak “Mak Wo Siros, Pak Wo Gindo, Pak Wo Ujang, Mak Wo Bina, Mak Wo Kaminar yang selalu menjadi penyemangat.
6. Teruntuk Mamak-mamakku yang selalu mendoakanku berjuang ditanah rantau “Mak Manti, Mak Pono, Mak Se’en, Mak Suan” motivasi yang luar biasa bagi saya.
7. Teruntuk sanak saudara, Orang Kampung yang tidak bisa disebut satu persatu, serta Guru SD-SMP yang selalu *mensupport* sampai sekarang “Pak Yas, Pak Dedi, Pak Bambang, Buk Linda”
8. Teruntuk Kakak-kakak dan teman-teman IKAMAK YK khususnya yang lebih awal mengenalkan jogja dan mengajarkanku arti hidup di tanah rantau.
9. Teruntuk Aspuri Bundo Kandung dan Merapi Singgalang yang terkhusus “*Pancebek Family’s*” yang seperjuangan “bak saudara kandung di rantau” yang tidak bisa disebutkan satu persatu.



10. Teruntuk sanak pancebek yang selalu memberi motivasi untuk bertahan di tanah rantau “Romusa, Jajak, Pempes”.
11. Teruntuk Trio Ludo BK “Milda,Vani, Ismyd” terimakasih atas kebersamaan dan keakraban yang terjalin selama ini.
12. Teruntuk “UKM KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” semoga kedepannya semakin jaya.
13. Teruntuk Almamaterku tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



## 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	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
د	Dāl	d	ka dan ha
ذ	Žāl	ž	de
ر	Rā'	r	zet (dengan titik di atas)
ز	Zāi	z	er
س	Sīn	s	zet
ش	Syīn	sy	
ص	Šād	š	

ض	Dād	ḍ	es
ط	Ṭā'	ṭ	es dan ye
ظ	Zā'	ẓ	es (dengan titik di
ع	'Ain	‘	bawah)
غ	Gain	g	de (dengan titik di
ف	Fā'	f	bawah)
ق	Qāf	q	te (dengan titik di
ك	Kāf	k	bawah)
ل	Lām	l	zet (dengan titik di
م	Mīm	m	bawah)
ن	Nūn	n	koma terbalik di atas
و	Wāwu	w	ge
هـ	Hā'	h	ef
ء	Hamzah	ﺀ	qi
ي	Yā'	Y	ka
			el
			em
			en
			w
			ha
			apostrof
			Ye

**B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap**

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

**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>
علة	ditulis	'illah
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-aulyā'</i>

**D. Vokal Pendek dan Penerapannya**

---◌---	Fathah	ditulis	<i>A</i>
---◌---	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
---◌---	Ḍammah	ditulis	<i>u</i>

فعل	Fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكر	Kasrah	ditulis	<i>zūkira</i>
يذهب	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	ditulis	<i>ī</i>
كَرِيم	ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu	ditulis	<i>ū</i>
mati	ditulis	<i>furūd</i>
فُرُوض		

#### F. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati	ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَكُمْ	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wāwu mati	ditulis	<i>au</i>
قَوْل	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 نَشْكُرَكُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

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

الْقُرْآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
الْقِيَاس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

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

السَّمَاء	ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

### I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُوضِ	ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kami ikuti teladannya dan telah membawa kami dari alam jahiliyah ke alam yang terang benderang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Setelah melalui proses yang cukup panjang, dengan mengucap syukur Alhamdulillah akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini ditulis atas dasar semua yang telah penulis dapatkan selama mengikuti proses pembelajaran di Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta khususnya di FEBI. Penyusunan skripsi tersebut dibuat guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan salah satu tugas dari program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Joko Setyono, S.E.,M.Si. selaku Dosen Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Suna Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa merelakan waktunya untuk membimbing dan bekerja sama dalam penyusunan skripsi ini
4. Seluruh Staf TU FEBI Uin Sunan Kaliaga Yogyakarta yang senantiasa merelakan waktunya bekerja sama

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, bahwa masih ada kekurangan baik dari segi penulisan ataupun penyusunan tata bahasanya. Penulis sangat

berharap bahwa skripsi ini dapat berguna dalam rangka menambah wawasan serta pengetahuan. Oleh sebab itu, sehingga kritik saran dari pembaca akan sangat penulis butuhkan.

Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 19 Mei 2020

Hormat Saya,



Eka Putri

NIM. 16820023



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK.....	xxi
ABSTRACT.....	xxii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
D. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
A. Pengertian MSDM .....	11
1. Organisasi.....	12
2. Perilaku Organisasi.....	12
3. Kinerja Karyawan.....	13
4. Etika Kerja.....	19
5. <i>Self Esteem</i> .....	23
6. <i>Self Efficacy</i> .....	26
7. <i>Locus Of Control</i> .....	28
B. Telaah Pustaka .....	31
C. Pengembangan Hipotesis .....	33
D. Kerangka Pemikiran.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Jenis dan Sumber Data.....	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42

F. Instrumen Penelitian.....	43
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	49
B. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	52
C. Pembahasan.....	65
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan .....	74
B. Keterbatasan.....	74
C. Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>79</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Perkembangan Bank Syariah.....	1
<b>Tabel 1.2</b> Pendapatan Operasional BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta.....	2
<b>Tabel 2.1</b> Telaah Pustaka.....	31
<b>Tabel 3.1</b> Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	40
<b>Tabel 3.2</b> Skala <i>Likert</i> .....	42
<b>Tabel 4.1</b> Penyebaran Kuesioner.....	49
<b>Tabel 4.2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
<b>Tabel 4.3</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	50
<b>Tabel 4.4</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	51
<b>Tabel 4.5</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
<b>Tabel 4.6</b> Hasil Uji Validitas.....	52
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Uji Reliabilitas.....	54
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Multikolonieritas.....	54
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Heterokedastisitas.....	55
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Normalitas X1.....	55
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Normalitas X2.....	56
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Normalitas X3.....	56
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Normalitas X4.....	57
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji $R^2$ .....	60
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji F.....	61
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji t.....	61

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran.....	37
<b>Gambar 7.1</b> Foto Wawancara.....	108
<b>Gambar 7.2</b> Foto Selesai Wawancara.....	108



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1.</b> Surat Keterangan Penelitian.....	80
<b>Lampiran 2.</b> Kuesioner Penelitian.....	81
<b>Lampiran 3.</b> Data Responden.....	88
<b>Lampiran 4.</b> Tabulasi Kuesioner.....	89
<b>Lampiran 5.</b> Hasil Olah Data.....	99
<b>Lampiran 6.</b> Daftar Pertanyaan Wawancara.....	106
<b>Lampiran 7.</b> Dokumentasi Penelitian.....	108
<b>Lampiran 8.</b> <i>Curriculum Vitae</i> .....	109



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *Self esteem*, *Self efficacy*, *Locus of control*, dan Etika kerja islami terhadap kinerja pegawai pada PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian yang menggunakan metode ini melibatkan sebanyak 32 karyawan PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta sebagai responden. Hasil pengujian menunjukkan *Self esteem* dan Etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta. Sementara *Self efficacy* dan *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta. Dengan meningkatkan interaksi antara atasan dengan pegawai akan berpengaruh baik dalam diri pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Self esteem*, *Self efficacy*, *Locus of control*, dan Etika kerja islami terhadap Kinerja pegawai.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of Self esteem, Self efficacy, Locus of control, and islamic work ethic on employers performance in PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta. The asses used regression liinear berganda analysis. Method was used this study which included 32 responden from PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta employers. The test results show Shelf esteem and Islamic work ethics have a positive and significant effect on the performance of employers of PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta. While Self efficacy and Locus of control it is not effect on the performance of employeers of PT. BPRS Mitra Harmoni Yagyakarta. By increasing interaction between superiors and employees will have a good effect on employees who will have an impact on employee performance.*

**Kata Kunci:** *Self esteem, Self efficacy, Locus of control, and Eethic of islamic Work toward Employee Performance.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dengan berkembangnya dunia perbankan khususnya bank syariah dari tahun ke-tahun mengalami peningkatan. Keberadaan perbankan syariah di Indonesia dengan disahkan UU No. 10 Tahun 1998 sebagai amandemen UU No.7 Tahun 1992 yang menyatakan bank umum maupun BPR secara konvensional maupun berprinsip syariah. Sehingga disahkannya undang-undang tentang perbankan syariah yaitu, UU No. 21 Tahun 2008.

Berkembangnya dunia perbankan syariah dengan memiliki dasar atau landasan hukum yang memadai dan mendorong pertumbuhan secara cepat. Kemajuan perbankan syariah meningkat, berdasarkan data dari OJK pertumbuhan aset rata-rata pertahun mencapai 65% yang dilihat lima tahun terakhir, sehingga harapannya kemajuan perbankan syariah mampu mendorong perekonomian yang baik.

**Tabel 1.1 Perkembangan bank syariah dari 2016-2019**

Tahun	BUS		UUS		BPRS	
	Jumlah Bank	Jumlah Kantor	Jumlah Bank	Jumlah Kantor	Jumlah Bank	Jumlah Kantor
2016	13	1.869	21	332	166	453
2017	13	1.825	21	344	167	441
2018	14	1.875	20	354	167	495
2019 (Januari- Juli)	14	1.896	20	374	165	535



Keterangan: Berdasarkan data OJK (Statistika Perbankan Syariah dari Tahun 2016-Juli 2019).

BUS = Bank Umum Syariah

UUS = Unit Usaha Syariah

BPRS = Bank Perkreditan/ Pembiayaan Rakyat Syariah.

**Tabel 1.2 Pendapatan Operasional BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta dari Tahun 2014-2018**

No.	Tahun	Pendapatan Operasional (dalam ribuan)
1	2018	Rp. 10.670.397
2	2017	Rp. 8.107.626
3	2016	Rp. 6.200.030
4	2015	Rp. 4.289.569
5	2014	Rp. 3.076.301

Sumber: Laporan Publikasi Otoritas Jasa Keuangan dari Tahun 2014-2018.

Bankir merupakan lembaga keuangan di dalamnya terdapat suatu manajemen. Manajemen tersebut seperti, manajemen pengelolaan, personalia, dan SDM, tentunya yang tidak terlepas dari manusia yang ada di bank atau di suatu lembaga tersebut (Asnaini, 2008). Manajemen SDM merupakan suatu kegiatan menyelesaikan persoalan meliputi tenaga kerja sebagai media dalam pencapaian tujuan. Menurut Sinambela (2013) manajemen SDM juga berkaitan dengan desain system perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, bahkan kompensasi pegawai serta hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Menurut Mangkunegara (2013) SDM merupakan *integrasi* penting dalam mempertahankan kinerja dan daya saing dalam industri perbankan syariah. *Integrasi* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan ialah motivasi, disiplin serta dukungan yang diterima,

maupun keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Sehingga dari *integritas* motivasi, disiplin, serta dukungan yang diterima. Dengan adanya pengintegrasian maka, kesuksesan bank syariah dalam mencapai tujuan bisa dilihat. Berdasarkan penelitian (Sebayang, Stevani: Sembiring, 2017) menyebutkan bahwa keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja dari seorang karyawan. Keberhasilan tersebut yaitu seorang karyawan mampu melakukan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kehadiran bank-bank syariah maupun bank umum syariah tetap saja menghadapi segenap kendala. Salah satu masalah atau kendala yang dihadapi adalah minimnya SDM di bank syariah yang mempunyai kompetensi dibidang perbankan syariah khususnya untuk menguasai ilmu tentang perbankan syariah baik secara konsep, produk-produk maupun sistem operasional perbankan syariah. Bahkan sangat sedikit SDM yang diambil atau lulusan perguruan tinggi syariah.

Sementara kinerja ialah suatu dasar yang sesungguhnya bagi organisasi tanpa kinerja maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Adapun bentuk kinerja adalah tindakan yang dicapai dari bentuk prestasi yang diperoleh dari hasil kerja pegawai pada perusahaan tersebut (Ary, Iwan: Sriathi, 2019). Walaupun banyak kendala pada bank syariah tidak terlepas dari faktor yang ada pada diri seorang pegawai seperti dengan memahami adanya nilai, keyakinan serta pusat

kendali yang ada pada diri sendiri sehingga memberikan pengaruh pada kinerja seorang pegawai tersebut (ekonomi.kompas.com).

Menurut penelitian Hidayat dan Setiawan (2016) bahwa *self esteem* menunjukkan efek secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun Kilapong (2013) dalam penelitiannya berhasil menyatakan *self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara penelitian Sebayang, Stevani: Sembiring (2017) berhasil menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan tetapi tidak positif signifikan.

Menurut Engko (2008) bahwa seorang karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan cenderung berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Juga mendorong seseorang agar yakin terhadap dirinya bahwa ia mampu bekerja lebih semangat untuk mencapai hasil optimal dengan aktivitas, kewajiban serta tanggung jawab yang diberikan. Adapun penelitian Hidayat dan Setiawan, (2016) menunjukkan *self efficacy* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, sebaliknya disebutkan dalam penelitian Purnomo (2010) jika seorang karyawan yang *self efficacy*nya rendah bahkan tidak memiliki *self efficacy* maka ia tidak akan mampu melaksanakan pekerjaan secara baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang buruk atau negatif.

Penelitian Ridwan (2013) berhasil menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara orang yang memiliki pusat kendali dari dalam diri percaya bahwa hasil dan perilaku mereka berasal dari dalam diri (Fadila, 2016). Sementara penelitian Amalini (2016) secara *exsternal* berpengaruh negatif dan tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain tingkat kemampuan, keyakinan dan pusat kendali seorang pegawai harus memahami etika kerja. Adapun etika kerja dalam penelitian Hadiansyah, Yanwar (2015) berhasil menyebutkan bahwa etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Layaman, Jamalia (2016) juga menyatakan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang baik. Sementara hasil penelitian Ridhyantho (2015) menyatakan bahwa etika kerja islami tidak berpengaruh signifikan namun mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Pencapaian pengembangan SDM perbankan syariah sangat tidak mudah. Sehingga, diperlukan beberapa tahap untuk menghasilkan suatu SDM perbankan syariah yang profesional. Argumen yang kuat untuk mengatakan bahwa pentingnya SDM di Indonesia, khususnya bagi perbankan syariah yaitu tergolong masih belum lama di Indonesia (Asnaini, 2008). Hal tersebut dilakukan karena SDM perbankan syariah harus bisa mengerti dan memahami bahwa sistem perbankan syariah

dalam penerapannya sesuai dengan sistem syariah yang berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadits. Akan tetapi dalam realita, SDM perbankan syariah dalam prakteknya belum sepenuhnya sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits.

Bahkan karyawan yang memiliki etika kerja dan nilai-nilai islami yang tinggi akan mudah terhindar dari perbuatan yang tidak diinginkan dan bekerja adalah ibadah yang akan menghasilkan kreativitas serta kualitas kerja yang optimal (Hafidhuddin dan Tanjung, 2003). Janji Allah terhadap orang yang bekerja secara optimal telah tercantum di dalam firman Allah Qs. Al-ankabut<sup>1</sup> ayat 69 yang berbunyi:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا ۚ وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

Berdasarkan terjemahan QS. Al-Ankabut ayat 69 Allah *ta'ala* berfirman, “*Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami.*” Maksudnya, *Rasulullah Shallallahu Alaihi wa Sallam*, para sahabat beliau dan orang-orang yang mengikuti jejaknya hingga hari pembalasan. “*Kami akan tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami.*” Jadi, tafsir ayat atau isi kandungan dari surat tersebut menyatakan Allah SWT memberikan hidayah kepada orang mukmin

---

<sup>1</sup> Artinya; “*Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridaan) Kami, benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.*” (QS Al-Ankabut [29]: 69).

yang melakukan kebajikan di jalan yang lurus. Sesungguhnya Allah menyertai orang yang berbuat baik kepada makhlukNya dengan suatu pemberian hidayah maupun pertolongan, dukungan dan perlindungan (Syakir, 2014).

Mengacu dari penelitian terdahulu yaitu dengan mengkritisi kondisi nyata di lapangan, timbul dugaan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* dapat menjadi faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dugaan tersebut merujuk pada upaya karyawan untuk target yang telah ditentukan perusahaan. Upaya tersebut bersumber pada diri karyawan secara individu, baik yang berkaitan dengan kepribadian atau sikap menghadapi pekerjaan *self esteem* maupun yang berkaitan dengan persepsi karyawan atau kemampuan membuat pertimbangan dalam melakukan suatu pekerjaan *self efficacy* (Sebayang, Stevani: Sembiring, 2017). Namun, hasil dari penelitian terdahulu tidak selalu menyatakan hasil yang positif signifikan. Bahkan selain hasil yang negatif ada yang menyatakan hasil yang positif tetapi tidak signifikan.

Dengan adanya perbedaan tersebut sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang terdiri dari beberapa variabel yang tercantum dalam judul berikut: “ANALISIS PEGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY*, *LOCUS OF CONTROL*, DAN ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BPRS MITRA HARMONI YOGYAKARTA”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari pemaparan latar belakang di atas adapun beberapa masalah yang diuraikan yaitu, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Self Esteem* terhadap kinerja pegawai pada PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja pegawai pada PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh Etika Kerja Islami terhadap kinerja pegawai pada PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian dan manfaat penelitian**

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self Esteem* terhadap kinerja pegawai pada PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja pegawai pada PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islami terhadap kinerja pegawai pada PT. BPRS Mitra Harmoi Yogyakarta

Dengan adanya penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi semua pihak baik secara praktis maupun secara teoritis, maka kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara praktis

- a. Bagi peneliti, berguna sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang didapat di bangku perkuliahan serta untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta tersebut.
- b. Bagi Instansi/ Objek terkait, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam melakukan proses yang sesuai atau tepat sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan serta dapat membantu dalam mempromosikan hal-hal yang menyangkut pengembangan SDM dari PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta.
- c. Masyarakat, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan yang berguna untuk kegiatan akademik dan berguna sebagai referensi serta informasi bagi peneliti selanjutnya.

2. Secara teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan berguna untuk mengembangkan ilmu yang berkaitan dengan SDM khususnya dalam mengetahui sikap individual dan kinerja karyawan.



#### **D. Sistematika pembahasan**

Penulisan tugas akhir atau skripsi ini terdiri dari Bab I sampai dengan Bab V yaitu, sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, berisi latar belakang atau sesuatu yang menjadi problem dan rumusan masalah sebagai urgensi dalam penelitian. Dilanjutkan dengan tujuan dan manfaat penelitian bagi masyarakat umum maupun kalangan akademik.

Bab II Kerangka Teori, berisi landasan teori dan telaah pustaka yang dijadikan referensi mengenai variabel serta hipotesis yang diangkat dalam penelitian dan kerangka konseptual sebagai gambaran penurunan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian, berisi mengenai Teknik atau metode yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik dalam penelitian ini yang meliputi jenis penelitian, Teknik pengambilan sampel dan Teknik analisis data serta definisi operasional yang dipakai.

Bab IV Hasil dan Pembahasan, tentang inti dari penelitian yang diujikan yang berisi hasil dari olah data dan pembahsan.

Bab V Penutup, berisi kesimpulan, keterbatasan dalam penelitian ini serta saran untuk bahan pertimbangan peneliti selanjutnya.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil analisis data tersebut ialah:

1. *Self esteem* dan Etika kerja ilami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta.
2. *Self efficacy* dan *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta.

#### B. Keterbatasan

Adapun keterbatasan yang dialami di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Susahnya mencari objek penelitian dikarenakan antrian dan harus menunggu waktu yang panjang.
2. Sulitnya mendapat perijinan dari objek atau instansi tempat yang akan diteliti.
3. Responden yang diteliti tidak semuanya yang menjawab pertanyaan terbuka yang dicantumkan padaa kuesioner dan responden tidak menjawab sesuai realita sehingga hasil olah statistik tidak begitu sesuai berdasarkan hasil wawancara
4. Faktor utama keterbatasan pada penelitian ini adalah tidak semua kuesioner yang kembali hampir setengah dari kuesioner tersebut yang tidak dikembalikan.

5. Adapun keterbatasan variabel pada penelitian ini yaitu susahnya mencari sumber yang berkaitan dengan variabel tersebut.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan segenap keterbatasan pada penelitian ini maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk lebih cepat mencari objek penelitian dan memperluas lingkup responden agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan dengan baik dan lebih lengkap dan disarankan diwaktu wawancara menggali informasi lebih banyak lagi khususnya yang berkaitan dengan variabel yang digunakan.
2. Untuk PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta jika ada penelitian berikutnya semoga bisa memberikan data atau informasi dengan lengkap agar hasil dari penelitian tersebut bisa untuk dijadikan tolak ukur dalam peningkatan kinerja pegawai di PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalini, dkk. (2016). Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 35(1), 68–77.
- Andriyani, K. (2017). Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–7.
- Ary, Iwan: Sriathi, A. (2019). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mall Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 6990–7013. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- Asifudin, J. A. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Asnaini. (2008). Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syariah : Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam. *Jurnal Ekonomi Islami*, II(1), 35–49.
- Ath-Thabari, J. (2009). *Tafsir Ath-Thabari*. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Bandura, A. (2005). *Theories Of Personality, sixth edition. Social Cognitive Theory*. The Mc Graw-Hill Companies.
- Engko, C. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening. *Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1–12.
- Fadila. (2016). Mengembangkan Motivasi Belajar Melalui *Locus Of Control* dan *Self Esteem*. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(01), 83–100.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiansyah, Andri: Yanwar, R. P. (2015). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150–158.
- Hafidhuddin, Didin: Tanjung, H. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Harahap, S. S. (2011). *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Herman: Setiawan, A. I. (2016). Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy*

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, *VIII*(2), 1–10.

*IBM SPSS Statisticks 23*. (n.d.).

Imam, Syaikh, A. Q. (2008). *Tafsir Al Qurthubi*. Jakarta: Pustaka Azzam.

Ismail, I. (2016). *Iriani Ismail Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Vol. 4, Nomor 1, Oct 2016 PERAN* (Vol. 4).

Jamaluddin, M. (2015). *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating*. 1(November), 1–12.

Jumalia, maya: L. (2016). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon*. 1–17.

Kilapong, N. S. (2013). Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, *Self Esteem* Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *1*(4), 141–150.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Muchlas, M. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Muhadjir, N. (2013). *Psikologi Positif Pemodelan The High Talanted For The Normal People*. Yogyakarta: Rake Sarasin.

Purnomo, Ratno: Sri, L. (2010). Pengaruh kepribadian,. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, *17*(2), 144–161.

Ridhayantho, D. (2015). Peran Etika Kerja Islami dan *Locus of control* Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, *3*(1), 1–13. <https://doi.org/10.4324/9780203871539>

Ridwan. (2013). Peranan Etika Kerja Islam terhadap Hubungan *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan. *Trikonomika*, *12*(1), 72–84. <https://doi.org/10.23969/trikononika.v12i1.461>

Robbins, S. P. (1994). *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan.

Robbins, S. P. dan J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sakaran, Uma dan Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sebayang, Stevani; Sembiring, J. (2017). Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi di PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management*, 4(1), 2335–9357.
- Sinambela, E. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta .
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhron, M. (2017). *Asuhan Keperawatan Jiwa Konsep Self Esteem: Aplikasi Pengukuran Self Esteem Dilengkapi Petunjuk Teknis Pengisian Pengkajian Jiwa Analisis Proses Interaksi (API)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sujarweni, W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwatno, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syakir, A. S. (2014). *Mukhtashar Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Darus Sunnah.
- <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/07/08/115700326/sdm-belum-mumpuni-perkembangan-industri-keuangan-syariah-terhambat>. html, diakses pada tanggal 03 April 2019, pukul 15.41 WIB.
- <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistic-perbankan-syariah/default>. Html, diakses pada tanggal 22 November 2019, pukul 08.35.




**LAMPIRAN**




STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

 PT. BPR Syariah  
MITRA HARMONI YOGYAKARTA



**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
Nomor : 032/MHY/SU/DIR/II/2020

Direksi PT BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta menerangkan, bahwa yang bersangkutan dibawah ini:

Nama : Eka Putri  
NIM : 16820023  
Program Studi : S1 Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



Benar-benar telah mengadakan penelitian di PT BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta sebagai syarat penulisan skripsi dengan judul :

**"Analisis Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta"**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 03 Februari 2020  
PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta

  
  
Joko Riswanto, S.P.  
Direktur Utama

Jl. Dr. Sutomo No. 07 Bausasran  
Danurejan, Yogyakarta  
Telp. (0274) 547774, 565044

**KUESIONER PENELITIAN**

Yth.

Bapak/Ibu/Sdr./Sdri.

Karyawan PT. BPRS Mitra Harmoni

di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yang mengajukan permohonan untuk pengisian kuesioner ini:

Nama : Eka Putri

NIM : 16820023

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

Bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pagaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta”**. Untuk keperluan tersebut, mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. Karyawan BPRS Mitra Harmoni untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner pada penelitian ini. Mengingat sangat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kuesioner diisi dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Informasi yang diperoleh dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Demikian atas perhatian dan kesediaannya saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Hormat saya,



Eka Putri

## KUESIONER PENELITIAN

### A. Identitas Reponden

1. Nama \_\_\_\_\_ :
2. Jenis Kelamin\* (*lingkari pilihan Bapak/Ibu/Sdr./Sdri*)
  - a. Pria
  - b. Wanita
3. Usia \_\_\_\_\_ :( \_\_\_\_\_ ) tahun
4. Pendidikan Terakhir\* (*lingkari pilihan Bapak/Ibu/Sdr./Sdri*)
  - a. SMA/Sederajat
  - b. DIII
  - c. S1
  - d. S2
  - e. S3
5. Masa/lama bekerja di BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta :( \_\_\_\_\_ ) tahun.

(\*Kerahasiaan responden akan dijamin dalam penelitian ini)

### B. Petunjuk Pengisian

1. Baca dan cermati pertanyaan dalam kuesioner dengan teliti sebelum memilih jawaban.
2. Silahkan menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda ceklist  pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr./Sdri.
3. Pilihan jawaban dan kolom penilaian:

STS	: Sangat Tidak Setuju	skor= 1
TS	: Tidak Setuju	skor= 2
RG	: Ragu-Ragu/ Netral	skor= 3
S	: Setuju	skor= 4
SS	: Sangat Setuju	skor= 5

### **SELF ESTEEM (X1)**

Menurut Suhron (2017: 30) menyebutkan bahwa *self esteem* dibedakan berdasarkan kondisinya yaitu, kuat (*strong*) dan lemah (*weak*). *Self esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang sehat dengan rekan kerja. Sementara *self esteem* yang lemah merupakan citra diri dan konsep diri yang buruk sehingga menjadi penghalang kemampuannya sendiri.

No	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1	Saya dapat membuat suatu perbedaan di lingkungan kerja					
2	Saya bertanggung jawab atas amanah yang diberikan di lingkungan kerja					
3	Saya banyak membantu di lingkungan kerja					
4	Saya dipercaya di lingkungan kerja					
5	Saya bisa efisien di lingkungan kerja					

- Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i diperlakukan secara baik di lingkungan kerja sehingga dapat bekerja sama dengan yang lain untuk meningkatkan kinerja?

Alasan:.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### **SELF EFFICACY (X2)**

Menurut Badura (1997) yang dikutip di dalam penelitian (Ismail: 2016) *self efficacy* merupakan kemampuan generasi yang dimiliki oleh individu yang meliputi kognitif, sosial, dan emosi.

No	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1	Apabila berhasil melakukan suatu pekerjaan di masa lalu, saya yakin akan lebih mampu melakukannya di masa depan					
2	Keberhasilan teman menyelesaikan tugas memberikan contoh bahwa saya juga mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas					
3	Saya lebih percaya diri untuk melakukan pekerjaan karena seseorang yang meyakinkan diri saya					
4	Saya bekerja secara efektif sehingga saya yakin bahwa saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik					
5	Saya bisa tetap tenang ketika menghadapi kesulitan karena saya yakin dengan kemampuan saya					

- Menurut Bapak/Ibu/Sdr/i apakah sudah yakin atau belum dalam menyelesaikan berbagai macam permasalahan pekerjaan yang sedang dihadapi?

Alasan:.....

.....

.....

.....

.....

.....

### **LOCUS OF CONTROL (X3)**

*Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang dimaknai sebagai suatu keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Fadilah: 2016).

No	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
<i>Locus Of Control Internal</i>						
1	Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah					

2	Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil					
3	Sebenarnya, tidak ada yang disebut dengan keberuntungan					
<i>Locus Of Control Ekternal</i>						
4	Tidak bijaksana melakukan perencanaan terlalu jauh kedepan, karena banyak hal yang berubah menjadi baik atau menjadi buruk					
5	Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan					

- Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i setuju bahwa kesuksesan seseorang/karyawan tergantung pada perilaku individu bahkan tidak ada kaitannya dengan aspek agama?

Alasan:.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

**ETIKA KERJA (X4)**

Menurut Hafifudhin dan tanjung (2003:40) Etika kerja merupakan norma-norma atau nilai-nilai dalam bekerja yang harus dimiliki oleh seseorang. Dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri bahkan sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang suatu kelompok manusia atau suatu bangsa.

No	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1	Nilai kerja lebih ditentukan oleh niat dari pada oleh hasil kerjanya					

2	Bekerja merupakan kegiatan wajib bagi setiap muslim yang mampu					
3	Melakukan pekerjaan dengan itqan/sempurna merupakan tanggung jawab masing-masing					
4	Kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan di dalam hidup					
5	Bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi dan hubungan sosial					

- Menurut Bapak/Ibu/Sdr/i apakah besar pengaruh penghayatan etika kerja Islam dalam diri sendiri terhadap peningkatan kinerja?

Alasan:.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

**KINERJA (Y)**

Menurut Robbins dan Judge (2006: 258) menyatakan bahwa kinerja karyawan bagian dari hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan.

No	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1	Jumlah kerja yang saya penuhi dalam suatu periode melebihi rata-rata karyawan lain					
2	Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu					
3	Tingkat kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utama adalah baik					
4	Saya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan					

5	Kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi saya dalam melaksanakan pekerjaan adalah baik.					
---	---	--	--	--	--	--

- Menurut Bapak/Ibu/Sdr/i apakah kinerja yang dilakukan selama ini sudah maksimal?

Alasan:.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

- Selama masa kerja siapakah yang berperan dalam menentukan kinerja Bapak/Ibu/Sdr/i?

Alaasan:.....  
 .....  
 .....  
 STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
 SUNAN KALIJAGA  
 YOGYAKARTA



## DATA RESPONDEN

(Output Uji Analisis Deskriptif Responden, IBM SPSS Statisticks 23)

- Jumlah Responden

		J.KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	M.KERJA
N	Valid	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0

- Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-laki	18	56.3	56.3	56.3
	Perempuan	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

- Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	20-29 Tahun	22	68.8	68.8	68.8
	30-39 Tahun	9	28.1	28.1	96.9
	40-49 Tahun	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

- Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	S1	26	81.3	81.3	81.3
	DIII	1	3.1	3.1	84.4
	SMA	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

- Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	5 Bulan-1 Tahun	8	25.0	25.0	25.0
	2 Tahun-4 Tahun	16	50.0	50.0	75.0
	5 Tahun-10 Tahun	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

## TABULASI KUESIONER

## • Tabulasi X1

NO.	<i>Self Esteem (X1)</i>					JUMLAH X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	2	4	4	5	4	19
2	5	5	4	5	4	23
3	4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	3	4	20
5	4	4	5	4	4	21
6	4	5	4	4	4	21
7	4	4	4	4	4	20
8	3	5	4	3	4	19
9	4	5	4	4	4	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	5	5	5	24
12	3	4	4	5	4	20
13	4	5	4	4	4	21
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	5	4	4	21
16	4	5	4	4	4	21
17	3	4	3	3	3	16
18	3	4	4	4	5	20
19	3	4	4	4	4	19
20	4	4	5	4	4	21
21	4	4	1	4	4	17
22	5	5	4	4	4	22
23	4	4	4	4	4	20
24	3	4	3	4	3	17
25	4	5	4	4	4	21
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	3	4	19
29	4	2	4	5	4	19
30	3	4	4	4	4	19
31	4	5	5	5	5	24
32	4	4	5	5	4	22

- **Tabulasi X2**

<i>Self EfficacyY (X2)</i>					JUMLAH X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
5	5	5	5	5	25
5	3	4	4	4	20
5	5	4	4	5	23
5	5	4	4	4	22
4	4	5	4	4	21
5	4	3	4	4	20
4	5	4	4	5	22
4	1	4	4	4	17
5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
5	4	3	4	4	20
5	4	5	4	4	22
4	4	2	4	4	18
5	5	4	4	4	22
5	4	4	5	5	23
4	4	3	4	4	19
5	5	3	5	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
1	1	1	1	1	5
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	22

- **Tabulasi X3**

<i>Locus Of Control (X3)</i>					JUMLAH X3
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	2	3	5	18
5	5	4	4	4	22
5	5	2	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	4	4	5	4	21
4	5	4	4	2	19
5	4	2	3	5	19
4	4	4	4	4	20
5	5	3	4	3	20
4	5	3	4	4	20
4	4	3	4	4	19
5	5	5	4	5	24
4	4	4	3	4	19
5	5	4	5	5	24
1	1	1	1	1	5
5	5	4	4	3	21
5	5	2	2	2	16
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	3	18
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21
5	4	4	2	3	18
4	4	3	4	4	19
4	5	4	4	4	21
4	5	5	4	4	22

- **Tabulasi X4**

Etika Kerja Islami (X4)					JUMLAH X4
X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
5	5	5	4	4	23
3	4	4	5	2	18
3	5	5	5	4	22
2	4	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
2	4	4	3	3	16
4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	3	20
3	4	4	4	4	19
3	4	4	3	3	17
3	5	5	5	4	22
4	5	4	5	5	23
4	5	4	4	4	21
1	5	1	4	1	12
3	5	5	5	4	22
2	4	4	4	4	18
4	5	4	4	4	21
4	5	5	5	4	23
3	5	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	5	5	4	4	22

- **Tabulasi Y**

Kinerja Karyawan (Y)					Jumlah Y
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	3	4	5	4	17
3	5	4	4	5	21
4	4	5	4	3	20
3	4	4	4	5	20
4	5	4	5	4	22
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	5	21
3	3	4	4	4	18
3	4	4	4	4	19
2	4	4	4	4	18
3	5	4	4	4	20
2	4	4	4	3	17
3	4	4	4	5	20
4	4	4	5	4	21
3	4	4	5	5	21
3	3	3	3	4	16
2	3	3	2	3	13
4	4	3	4	5	20
3	4	5	4	5	21
3	4	4	4	4	19
1	1	1	4	1	8
4	4	4	4	3	19
3	4	4	4	4	19
3	3	3	4	4	17
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
3	4	4	3	4	18
5	5	4	4	4	22
3	4	4	4	4	19
3	4	4	4	4	19
3	4	4	4	4	19
4	4	5	5	4	22

- **Data Jawaban Responden (X1-Y5)**

**X1.1**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	RG	7	21.9	21.9	25.0
	S	22	68.8	68.8	93.8
	SS	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X1.2**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	S	20	62.5	62.5	65.6
	SS	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X1.3**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	RG	2	6.3	6.3	9.4
	S	22	68.8	68.8	78.1
	SS	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X1.4**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	RG	4	12.5	12.5	12.5
	S	21	65.6	65.6	78.1
	SS	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X1.5**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	RG	2	6.3	6.3	6.3
	S	27	84.4	84.4	90.6
	SS	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X2.1**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	RG	1	3.1	3.1	6.3
	S	17	53.1	53.1	59.4
	SS	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X2.2**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	STS	2	6.3	6.3	6.3
	RG	1	3.1	3.1	9.4
	S	16	50.0	50.0	59.4
	SS	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X2.3**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	1	3.1	3.1	6.3
	RG	4	12.5	12.5	18.8
	S	19	59.4	59.4	78.1
	SS	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X2.4**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	S	25	78.1	78.1	81.3
	SS	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X2.5**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	S	24	75.0	75.0	78.1
	SS	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X3.1**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	S	21	65.6	65.6	68.8
	SS	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X3.2**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	S	19	59.4	59.4	62.5
	SS	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	



**X3.3**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	4	12.5	12.5	15.6
	RG	6	18.8	18.8	34.4
	S	18	56.3	56.3	90.6
	SS	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X3.4**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	2	6.3	6.3	9.4
	RG	3	9.4	9.4	18.8
	S	23	71.9	71.9	90.6
	SS	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X3.5**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	2	6.3	6.3	9.4
	RG	5	15.6	15.6	25.0
	S	19	59.4	59.4	84.4
	SS	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X4.1**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	4	12.5	12.5	15.6
	RG	10	31.3	31.3	46.9
	S	15	46.9	46.9	93.8
	SS	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X4.2**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	S	17	53.1	53.1	53.1
	SS	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X4.3**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	RG	1	3.1	3.1	6.3
	S	23	71.9	71.9	78.1
	SS	7	21.9	21.9	100.0

Total	32	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**X4.4**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	RG	2	6.3	6.3	6.3
	S	21	65.6	65.6	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X4.5**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	1	3.1	3.1	6.3
	RG	3	9.4	9.4	15.6
	S	24	75.0	75.0	90.6
	SS	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Y.1**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	STS	2	6.3	6.3	6.3
	TS	3	9.4	9.4	15.6
	RG	17	53.1	53.1	68.8
	S	8	25.0	25.0	93.8
	SS	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Y.2**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	RG	5	15.6	15.6	18.8
	S	22	68.8	68.8	87.5
	SS	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Y.3**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	RG	4	12.5	12.5	15.6
	S	24	75.0	75.0	90.6
	SS	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

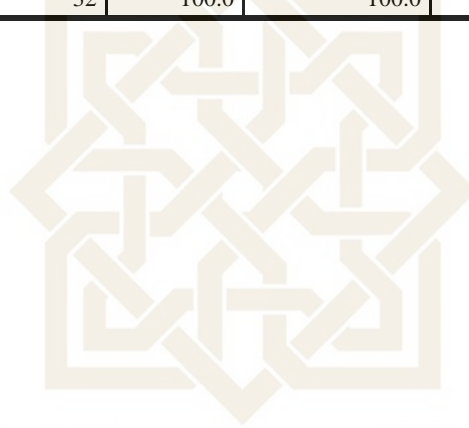
**Y.4**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	RG	2	6.3	6.3	9.4

S	24	75.0	75.0	84.4
SS	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y.5

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	RG	4	12.5	12.5	15.6
	S	20	62.5	62.5	78.1
	SS	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

## HASIL OLAH DATA (IBM SPSS STATISTICS 23)

## • UJI VALIDITAS

*Self Esteem (X1)*

## Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.248	.170	.059	.161	.565**
	Sig. (2-tailed)		.171	.352	.748	.377	.001
	N	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	.248	1	.096	-.159	.218	.484**
	Sig. (2-tailed)	.171		.600	.383	.230	.005
	N	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.170	.096	1	.275	.418*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.352	.600		.127	.017	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.059	-.159	.275	1	.398*	.507**
	Sig. (2-tailed)	.748	.383	.127		.024	.003
	N	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.161	.218	.418*	.398*	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.377	.230	.017	.024		.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1	Pearson Correlation	.565**	.484**	.712**	.507**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000	.003	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

*Self Efficacy (X2)*

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.530**	.433*	.758**	.779**	.830**
	Sig. (2-tailed)		.002	.013	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.530**	1	.419*	.630**	.651**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.002		.017	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.433*	.419*	1	.543**	.533**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.013	.017		.001	.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.758**	.630**	.543**	1	.902**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	.779**	.651**	.533**	.902**	1	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.830**	.799**	.712**	.905**	.914**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

*Locus Of Control (X3)*

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.781**	.275	.337	.404*	.720**
	Sig. (2-tailed)		.000	.128	.059	.022	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X3.2	Pearson Correlation	.781**	1	.394*	.501**	.321	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000		.026	.004	.073	.000

	N	32	32	32	32	32	32
X3.3	Pearson Correlation	.275	.394*	1	.570**	.335	.712**
	Sig. (2-tailed)	.128	.026		.001	.061	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X3.4	Pearson Correlation	.337	.501**	.570**	1	.576**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.059	.004	.001		.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X3.5	Pearson Correlation	.404*	.321	.335	.576**	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.022	.073	.061	.001		.000
	N	32	32	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	.720**	.777**	.712**	.807**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

#### Etika Kerja Islami (X4)

##### Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.133	.327	.138	.648**	.750**
	Sig. (2-tailed)		.468	.068	.451	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X4.2	Pearson Correlation	.133	1	.225	.543**	.112	.493**
	Sig. (2-tailed)	.468		.216	.001	.543	.004
	N	32	32	32	32	32	32
X4.3	Pearson Correlation	.327	.225	1	.345	.485**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.068	.216		.053	.005	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X4.4	Pearson Correlation	.138	.543**	.345	1	.236	.581**
	Sig. (2-tailed)	.451	.001	.053		.194	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X4.5	Pearson Correlation	.648**	.112	.485**	.236	1	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.543	.005	.194		.000
	N	32	32	32	32	32	32
X4	Pearson Correlation	.750**	.493**	.715**	.581**	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

#### Kinerja (Y)

##### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.589**	.428*	.168	.349	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000	.015	.359	.050	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.2	Pearson Correlation	.589**	1	.698**	.226	.588**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.215	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.3	Pearson Correlation	.428*	.698**	1	.316	.511**	.803**

	Sig. (2-tailed)	.015	.000		.078	.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.4	Pearson Correlation	.168	.226	.316	1	.203	.471**
	Sig. (2-tailed)	.359	.215	.078		.266	.007
	N	32	32	32	32	32	32
Y.5	Pearson Correlation	.349	.588**	.511**	.203	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.003	.266		.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y	Pearson Correlation	.738**	.864**	.803**	.471**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

- **UJI RELIABILITAS**

*Self Esteem (X1)*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.501	5

*Self Efficacy (X2)*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	5

*Locus Of Control (X3)*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	5

*Etika Kerja Islami (X4)*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	5

*Kinerja (Y)*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	5

- **UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**

Uji t (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.535	3.885		-1.425	.166
X1	.453	.196	.288	2.309	.029
X2	-.012	.169	-.015	-.074	.942
X3	.236	.163	.268	1.451	.158
X4	.545	.180	.470	3.018	.005

a. Dependent Variable: Y

Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	159.267	4	39.817	13.676	.000 <sup>b</sup>
Residual	78.608	27	2.911		
Total	237.875	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Uji R (Koefisien Determinasi)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 <sup>a</sup>	.670	.621	1.706

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

- **HASIL UJI ASUMSI KLASIK**

Uji Normalitas *Self Esteem* (X1)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29654295
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.097
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Uji Normalitas *Self Efficacy* (X2)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09439735
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.081
	Negative	-.141
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Normalitas *Locus Of Control* (X3)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07808474
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.074
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Normalitas *Etika Kerja Islami* (X4)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90346209
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.088
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas (X1-X4)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-5.535	3.885		-1.425	.166		
X1	.453	.196	.288	2.309	.029	.787	1.271
X2	-.012	.169	-.015	-.074	.942	.288	3.467
X3	.236	.163	.268	1.451	.158	.359	2.788
X4	.545	.180	.470	3.018	.005	.505	1.979

a. Dependent Variable: Y

Uji Heterokedastisitas dengan Uji Gleser (X1-X4)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.968	1.740		1.706	.100
<i>self esteem</i>	-.057	.088	-.137	-.652	.520
<i>self efficacy</i>	.093	.076	.422	1.220	.233
<i>locus of control</i>	-.048	.073	-.203	-.654	.519
<i>etika kerja islami</i>	-.069	.081	-.224	-.859	.398

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## Lampiran 6

### DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

1. Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i diperlakukan secara baik di lingkungan kerja sehingga dapat bekerja sama dengan yang lain untuk meningkatkan kinerja?
2. Menurut Bapak/Ibu/Sdr/i apakah sudah yakin atau belum dalam menyelesaikan berbagai macam permasalahan pekerjaan yang sedang dihadapi?
3. Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i setuju bahwa kesuksesan seseorang/karyawan tergantung pada perilaku individu bahkan tidak ada kaitannya dengan aspek agama?
4. Menurut Bapak/Ibu/Sdr/i apakah besar pengaruh penghayatan etika kerja Islam dalam diri sendiri terhadap peningkatan kinerja?
5. Menurut Bapak/Ibu/Sdr/i apakah kinerja yang dilakukan selama ini sudah maksimal?
6. Selama masa kerja siapakah yang berperan dalam menentukan kinerja Bapak/Ibu/Sdr/i?
7. Menurut bapak bagaimana kinerja karyawan di BPRS ini?
8. Menurut bapak langkah apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan?
9. Menurut bapak yang menyebabkan kinerja karyawan turun apa ?
10. Menurut bapak apakah hubungan kerja antar karyawansuda terjalin dengan baik, serta hubungan karyawan dengan pimpinan sudah terjalin dengan baik?

11. Kira-kira masa training di BPRS ini berapa lama baru diangkat menjadi karyawan tetap pak?
12. Dari data kuesioner yang kembali lebih dominan yang menjawab adalah laki-laki,yang berarti lebih banyak pegawai laki-laki dibandingkan perempuan kira-kira alasannya apa pak?

