

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *SELF EFFICACY*, *WORKPLACE SPIRITUALITY*, DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA KERYAWAN

(Studi Kasus pada Bank BPD DIY Syariah)



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:

SITI NUR SA'DIYAH

NIM. 20108020116

DOSEN PEMBIMBING:

Dr. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.

NIP. 19910919 201503 2 008

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

2024

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *SELF EFFICACY*, *WORKPLACE SPIRITUALITY*, DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA KERYAWAN

(Studi Kasus pada Bank BPD DIY Syariah)



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:

SITI NUR SA'DIYAH

NIM. 20108020116

DOSEN PEMBIMBING:

Dr. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.

NIP. 19910919 201503 2 008

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

2024

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI



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-570/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2024

Tugas Akhir dengan judul : *PENGARUH LOCUS OF CONTROL, SELF-EFFICACY, WORKPLACE SPIRITUALITY, DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA KERYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK BPD DIY SYARIAH)*

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SITI NUR SA'DIYAH
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020116
Telah diujikan pada : Jumat, 22 Maret 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 661142f8038f



Penguji I
Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 660a217029a8f



Penguji II
Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.
SIGNED

Valid ID: 660bffa27522



Yogyakarta, 22 Maret 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6625d0e9a45d

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Siti Nur Sa'diyah

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

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

Nama : Siti Nur Sa'diyah

NIM : 20108020116

Judul : Pengaruh *Locus of Control, Self-Efficacy, Workplace Spirituality*, dan Dukungan Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)

Sudah dapat diajukan Kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam ilmu ekonomi islam. Dengan ini kami menghaap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera di munaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 14 Maret 2024

Pembimbing

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
NIP. 199910919 2015032 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Nur Sa'diyah

NIM : 20108020116

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan skripsi yang berjudul "Pengaruh Locus of Control, Self-Efficacy, Workplace Spirituality, dan Dukungan Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)" adalah hasil penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam body note dan daftar Pustaka. Apabila di lain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

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

Yogyakarta, 15 Maret 2024

Penyusun



Siti Nur Sa'diyah

20108020116

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH**

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

Nama : Siti Nur Sa'diyah
NIM : 20108020116
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 Ekklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Locus of Control*, *Self-Efficacy*, *Workplace Spirituality*, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Ekklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), 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.

Yogyakarta, 14 Maret 2024

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Siti Nur Sa'diyah
NIM.20108020116

HALAMAN MOTTO

“Jangan pernah lelah untuk jadi orang baik, jangan pernah lelah untuk jadi orang yang peduli sesama. Karena sebaik-baiknya manusia adalah manusia yang bermanfaat bagi orang lain”

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

-Al-Insyirah ayat 5-6-

“Tidaklah mungkin bagi matahari mengejar bulan dan malam pun tidak dapat mendahului siang. Masing-masing beredar pada garis edarnya”

-Surah Yasin ayat 40-



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikan kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Saya mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan banyak mengucap syukur, saya mempersembahkan skripsi ini untuk:

Kedua orang tua tercinta saya, sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan skripsi ini kepada Ibu dan Bapak yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, segala doa baik, dan cinta kasih yang tiada terhingga. Dan tidak lupa untuk keluarga besar saya, yang selalu memberikan dukungan dan doa-doa baiknya.

Kepada Bapak/Ibu dosen dan guru-guru saya yang telah memberikan motivasi dan ilmu kepada saya, terkhusus saya mengucapkan banyak terimakasih kepada dosen pembimbing skripsi saya Ibu Siti Nur Azizah yang sudah dengan sabar membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi dengan baik. Semoga kebaikan selalu menyertai.

Skripsi ini juga saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang telah berjuang dan berusaha selama ini. Terimakasih atas kerja kerasnya. Mari tetap berdoa dan berusaha serta jangan menyerah untuk kedepannya.

Serta untuk Almamater tercinta saya, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan sejuta kenangan yang sangat mengesankan.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

Pedoman transliterasi huruf (pengalihan huruf) dari huruf Arab ke huruf Latin yang digunakan adalah hasil Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158 Tahun 1987 atau Nomor 0543 b/U 1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	š	Es (dengantitik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	Ha (dengantitik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Ze (dengan titik di atas)

ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'El
م	Mim	M	'Em
ن	Nun	N	'En
و	Waw	W	W
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعقدين	ditulis	<i>Muta' aqqidin</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta' Marbutah* di akhir kata

1. Bila dimatikan tulis *h*

هبة	ditulis	<i>hibbah</i>
جزية	ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan kata-kata arab yang sudah terserap kedalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikutip dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

3. Bila *ta' marbutah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t*

زكاة الفطر	ditulis	<i>Zakatul-fitri</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

-----	Kasrah	Ditulis	i
-----	Fathah	ditulis	a
-----	Dammah	ditulis	u

E. Vokal Panjang

1.	fathah + alif	Ditulis	Ā
	جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2.	Fathah + ya' mati	Ditulis	A
	يسعى	Ditulis	<i>yas'ā</i>
3.	Kasrah + yā' mati	Ditulis	Ī
	كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4.	Dammah + wāwumati	Ditulis	Ū
	فروض	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2.	Fathah + wawumati	ditulis	au
	قول	ditulis	<i>qaul</i>

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

أأنتم	ditulis	<i>a 'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u 'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la 'insyakartum</i>

B. Kata Sandang Alif +Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf (el) nya.

السماء	ditulis	<i>as-Sama'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

C. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	ditulis	<i>ẓawi al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah *rabbil'amin*, Alhamdulillah, atas puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan lancar. Sholawat serta salam tidak lupa saya panjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan syafaatnya di *yaumul qiyamah*. Aamiin.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena didalamnya masih terdapat kekurangan-kekurangan. Hal ini dikarenakan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis baik dalam segi kemampuan, pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun agar dalam penyusunan karya tulis selanjutnya dapat menjadi lebih baik.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K. selaku Dosen Penasihat Akademik.

5. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan selama menempuh Pendidikan.
7. Seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh Pimpinan dan juga Karyawan Bank BPD DIY Syariah yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengadakan penelitian di tempat tersebut.
9. Bapak dan ibu tercinta, Bapak Suhartadi dan Ibu Kasmiasi selaku orang tua terbaik yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang senantiasa mendoakan, memberi semangat, dan memberi banyak dukungan baik berupa materi dan moral selama penulis menjalani hidup dan keluarga besar yang selalu mendukung dan menyemangati penulis selama ini hingga saya berada di tahap ini.
10. Pakde dan Budhe saya selaku orang tua kedua saya. Bapak Muksin dan Ibu Suwanti yang pernah merawat saya dengan penuh kasih, yang senantiasa memberikan saya dukungan dan mendoakan saya.
11. Saudara M. Aditya Alif Nugraha yang sudah mengarahkan saya dan memberikan motivasi saya sehingga saya berada dititik ini.
12. Sahabat Anak Kos Pak Ipung yang selalu bersedia menjadi tempat berkeluh kesah, memberikan motivasi, dan menghibur saya selama proses penulisan ini.
13. Sahabat-sahabat dari sejak maba, Rafel, Regita, Difa, Indy yang selalu kebersamai, memberikan dukungan, dan menghibur saya sedari dulu sampai sekarang.

14. Sahabat KKN 111 Kutosari yang telah memberikan banyak pengalaman, selalu mensupport, memberikan nasehat, dan selalu menghibur penulis dalam kondisi apapun.
15. Seluruh keluarga besar Perbankan Syariah Angkatan 2020 yang menjadi partner berjuang Bersama-sama selama masa perkuliahan
16. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi baik secara langsung atau tidak langsung.

Penulis mengakui bahwa skripsi ini tidak sempurna, oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Yogyakarta, 14 Maret 2024

Hormat saya,



Siti Nur Sa'diyah

20108020116

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LTIN	ix
KATA PENGANTAR.....	xv
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiv
ABSTRAK	xxv
ABSTRACT	xxvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A.Latar Belakang.....	1
B.Rumusan Masalah.....	9
C.Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
D.Sistematika Pembahasan	11
BAB II	13
LANDASAN TEORI.....	13
1. Involvement Theory (Teori Keterlibatan)	13

2. Social Cognitive Theory (Teori Kognitif Sosial)	13
1. Pengertian Etos Kerja	14
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	15
3. Aspek-Aspek Etos Kerja	18
4. Etos Kerja dalam Perspektif Islam	21
C.Locus of Control	25
1. Pengertian Locus of Control	25
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Locus of Control	26
3. Aspek- Aspek atau Dimensi Locus of Control	27
4. Locus of Control dalam Perspektif Islam	29
D.Self-Efficacy	30
1. Pengertian Self-Efficacy	30
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Self-Efficacy	31
3. Aspek-Aspek atau Dimensi Self-Efficacy	33
4. Self-Efficacy dalam Perspektif Islam	34
E.Workplace Spirituality	35
1. Pengertian Workplace Spirituality	35
2. Dimensi Workplace Spirituality	37
3. Nilai-Nilai Workplace Spirituality	38
4. Workplace Spirituality dalam Perspektif Islam	40
F.Dukungan Organisasi	41
1. Pengertian Dukungan Organisasi	41
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi	43
3. Aspek-Aspek atau Indikator Dukungan Organisasi	44
4. Dukungan Organisasi dalam Perspektif Islam	45

G. Penelitian Terdahulu	47
H. Pengembangan Hipotesis	54
I. Kerangka Penelitian	57
BAB III.....	58
METODOLOGI PENELITIAN	58
A.Jenis Penelitian.....	58
B.Objek dan Waktu Penelitian.....	58
C.Jenis dan Sumber Data.....	58
D.Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel	59
1. Populasi	59
2. Teknik Sampling	59
3. Sampel	60
1. Uji Instrumen Penelitian	64
2. Uji Asumsi Klasik.....	65
3. Uji Hipotesis.....	66
BAB IV	70
HASIL DAN PEMBAHASAN	70
A.Gambaran Umum Objek Penelitian.....	70
1. Sejarah Objek Penelitian.....	70
2. Deskripsi Objek Penelitian	71
B.Deskripsi Profil Responden.....	71
C.Hasil Uji Instrumen Data	74
D.Hasil Uji Asumsi Klasik.....	77
E.Hasil Uji Hipotesis.....	80
F.Pembahasan Hasil Penelitian	85

1. Pengaruh Locus of Control (X1) terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan Bank BPD DIY Syariah.....	86
2. Pengaruh Self-Efficacy (X2) Terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan di Bank BPD DIY Syariah.....	87
3. Pengaruh Workplace Spirituality (X3) Terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan di Bank BPD DIY Syariah	89
4. Pengaruh Dukungan Organisasi (X4) terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan di Bank BPD DIY Syariah	90
BAB V.....	93
PENUTUP.....	93
A.Kesimpulan	93
B.Keterbatasan Penelitian	94
C.Saran	94
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN.....	106

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Aset Bank BPD DIY Syariah (2018-2022)	1
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	47
Tabel 3. 1 Modifikasi Skala Likert	62
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	63
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	71
Tabel 4. 2 Usia Responden	72
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden	73
Tabel 4. 4 Lama Kerja Responden	73
Tabel 4. 5 Uji Validitas Data	75
Tabel 4. 6 Uji Reabilitas	76
Tabel 4. 7 Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Test	78
Tabel 4. 8 Uji Multikolinieritas	78
Tabel 4. 9 Uji Heteroskedastisitas	80
Tabel 4. 10 Uji Regresi Linear Berganda	80
Tabel 4. 11 Uji Koefisien Determinasi	82
Tabel 4. 12 Uji F Simultan	83
Tabel 4. 13 Uji T Parsial	84
Tabel 4. 14 Hasil Uji Hipotesis	85

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 grafik populasi Indonesia (2015-2022)..... 3



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Peneliti	106
Lampiran 2 Data Kuesioner Penelitian.....	112
Lampiran 3 Hasil Olah Data	118
Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian.....	127
Lampiran 5 Dokumentasi Wawancara	128
Lampiran 6 Biodata Penulis.....	129
Lampiran 7 Daftar Pertanyaan Wawancara.....	130



ABSTRAK

Etos kerja merupakan suatu sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh seseorang untuk meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yang terbaik dalam suatu pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Locus of control*, *Self-Efficacy*, *Workplace Spirituality*, dan Dukungan Organisasi terhadap Etos Kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari 40 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS 25 windows. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Locus of Control* dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja. Sedangkan, *Self-Efficacy* dan *Workplace Spirituality* tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja.

Kata Kunci: *Locus of Control*, *Self-Efficacy*, *Workplace Spirituality*, dan Etos Kerja



ABSTRACT

Work ethic is an attitude or fundamental view held by a person to improve the quality of work so that it can affect the achievement of the best performance in a job. This study aims to analyze the effect of Locus of control, Self-Efficacy, Workplace Spirituality, and Organizational Support on the Work Ethic of BPD DIY Syariah Bank employees. The data used in this study are primary data sourced from 40 respondents. The data analysis method used in this research is multiple regression analysis using SPSS 25 windows software. The sampling technique used is saturated sampling technique. The results of this study indicate that Locus of Control and Organizational Support have a significant effect on Work Ethic. Meanwhile, Self-Efficacy and Workplace Spirituality have no effect on Work Ethic.

Keywords: *Locus of Control, Self-Efficacy, Spirituality at Work, and Work Ethic*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank syariah adalah lembaga keuangan yang melakukan bisnis sesuai dengan ajaran syariah (Nurul Musyarofah, 2022). Dengan kata lain, bank syariah adalah organisasi keuangan yang tujuan utamanya adalah menawarkan pembiayaan dan layanan tambahan yang terkait dengan kegiatan pembayaran dan peredaran uang, bersama dengan operasi yang mematuhi prinsip-prinsip syariah Islam (Ayu et al., 2021)

Istilah "bank syariah" dan "unit usaha syariah" mengacu pada semua aspek bank syariah dan unit usaha syariah, termasuk institusi, operasional, metode, dan proses yang digunakan dalam menjalankan bisnis. Istilah ini didasarkan pada Undang-Undang Perbankan Syariah Nomor 21 Tahun 2008. Tiga kelompok terdiri dari bank syariah Indonesia secara institusional: Unit Usaha Syariah (UUS), Bank Umum Syariah (BUS), dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Jumlah bank syariah di Indonesia terus meningkat. Angka OJK menunjukkan akan ada 21 Unit Usaha Syariah (UUS), 165 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), dan 12 Bank Umum Syariah (BUS) hingga 2022 (Otoritas Jasa Keuangan, 2022).

Dikenal sebagai Bank BPD DIY Syariah, Bank Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta adalah salah satu Unit Usaha Syariah (UUS) terbesar di Indonesia. Dari tahun ke tahun, Bank BPD DIY Syariah mampu melanjutkan kinerja yang luar biasa tanpa jeda. Pada Infobank Award 2022, Bank BPD DIY Syariah mendapatkan penghargaan atas pencapaian tersebut dengan predikat "sangat baik" (Bank BPD DIY, 2022). Menerima kehormatan ini adalah bukti bahwa BPD DIY Syariah telah mengelola sumber daya manusianya dengan baik, yang telah mendorong prestasi perusahaan. Hal ini terlihat dari pertumbuhan aset Bank BPD DIY Syariah selama lima tahun terakhir, seperti terlihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1. 1 Jumlah Aset Bank BPD DIY Syariah (2018-2022)

No	Tahun	Total Aset (dalam jutaan rupiah)
1	2018	875,589
2	2019	956,668
3	2020	1,362,592
4	2021	1,510,223
5	2022	1,863,236

(<https://www.ojk.go.id/>)

Dari tabel 1.1 jelas dari data yang telah diberikan bahwa keberhasilan finansial bank dan kinerja staf BPD DIY Syariah telah meningkat pesat. Selain itu, tercatat pada Desember 2022 Bank BPD DIY Syariah telah berhasil menghimpun Dana Pihak Ketiga (DPK) sebesar 825M sehingga menghasilkan pembiayaan sebesar 872 M dan keuntungan sebesar 60,6M (Bank BPD DIY, 2023). Direktur Pemasaran Bank BPD DIY Syariah menyatakan karyawan Bank BPD DIY Syariah memiliki etos kerja yang kuat. Diperlukan investigasi lebih lanjut untuk memastikan alasan di balik naik turunnya etos kerja karyawan sehingga manajemen dapat terus mempromosikan kebijakan yang dapat mendorong perbaikan etos kerja karyawan. (Bank BPD DIY, 2022).

Fungsi yang dimainkan sumber daya manusia dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya sangat penting (Amelia et al., 2022). Setiap organisasi memerlukan tenaga kerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi agar dapat mencapai targetnya (Tannady et al., 2022). Perilaku dan tindakan dari sumber daya manusia sehari-hari mencerminkan seberapa baik mereka bekerja dan berdampak pada produktivitas keseluruhan perusahaan artinya sumber daya manusia merupakan asset berharga yang tak ternilai bagi perusahaan, melalui sumber daya manusia sumber daya lainnya tergerak (Nasution et al., 2021). Akibatnya, komponen sumber daya manusia perusahaan sangat penting untuk menjaga sesuai dengan masalah yang sedang dihadapinya (Soleh et al., 2020).



Gambar 1. 1 grafik populasi Indonesia (2015-2022)

Sumber: Badan Pusat Statistik

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa jumlah penduduk Indonesia mengalami pertumbuhan eksponensial. Hal ini menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun, populasi Indonesia cenderung meningkat, yang berpotensi menyebabkan peningkatan kepadatan penduduk dan dampaknya terhadap produktivitas kerja. Produktivitas tersebut mencakup penyusutan lapangan kerja atau penurunan tingkat efisiensi, yang kemungkinan akan mengakibatkan buruknya etos kerja (Murniati, 2022). Etos kerja yang kurang baik dapat muncul karena semakin banyaknya penduduk atau pekerja, yang dapat menyebabkan pekerjaan dianggap cukup untuk dilimpahkan kepada orang lain (Mogot et al., 2019). Analisis ini dapat dikaitkan dengan konsep ekonomi Deminishing MPL, di mana produktivitas cenderung menurun ketika faktor produksi (pekerja) ditambahkan ke lingkungan kerja yang diasumsikan tetap (Sulla et al., 2020).

Ketidakkampuan Indonesia dalam bersaing secara global dapat diatributkan pada kurangnya kualitas (Manik, 2019). Permasalahan rendahnya etos kerja masih menjadi tantangan yang terus dihadapi oleh Indonesia hingga saat ini. Indonesia memiliki etos kerja terendah, menurut Political & Economic Risk Consultancy (PERC). Etos kerja yang lebih fokus pada tujuan

untuk menjadi kaya dengan cepat daripada berusaha keras (Wahyuni et al., 2022).

Menurut Tasmara, (2002) ada beberapa hal yang menyebabkan rendahnya etos kerja pada karyawan yaitu berkurangnya keinginan untuk belajar seperti mengikuti pelatihan dalam rangka meningkatkan ketrampilan, lingkungan kerja yang kurang kondusif atau mendukung sehingga hubungan antara rekan kerja kurang harmonis akan menurunkan etos kerja karyawan, dan kurangnya inisiatif dari karyawan sehingga karyawan cenderung menunggu perintah untuk bekerja sehingga banyak tugas yang kurang terselesaikan dengan baik. Di sisi lain, etos kerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan menghasilkan hasil terbaik dalam hal kualitas dan kuantitas tenaga kerja. Hasil terbesar dari etos kerja ini dapat berdampak langsung pada seberapa baik kinerja karyawan ketika melakukan tugas yang ditugaskan (Sinamo, 2011)

Produk dan transaksi perbankan konvensional tertentu tidak berlaku di industri perbankan syariah karena keterbatasan yang diberlakukan oleh prinsip-prinsip agama terhadap mekanisme pengelolaan bank syariah. Perbankan syariah akan maju pesat dengan manajemen yang efisien dan sistem yang sesuai. Kehadiran staf sumber daya manusia yang terampil merupakan salah satu komponen yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi keuangan Syariah (Dimas Elly Ana, 2022). Kualitas kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan tercermin dari etos kerja karyawan. Ketika sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang unggul, seperti pekerja dengan etos kerja yang kuat, maka daya saingnya akan lebih baik. Etos kerja perusahaan sangat penting untuk keberhasilannya karena merupakan kunci keberhasilan karyawannya. (Larosa et al., 2022).

Potensi yang terdapat dalam setiap individu harus dioptimalkan sebaik mungkin, sehingga dapat menghasilkan prestasi yang optimal. Kemampuan bisnis untuk mencapai tujuannya bergantung pada produktivitas staf di samping fasilitas dan infrastruktur yang tersedia. Sikap kerja yang positif

terhadap pekerjaan, atau yang sering disebut sebagai etos kerja yang baik, memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan lembaga atau instansi tempat seseorang bekerja. Karyawan yang menjunjung tinggi etos kerja dalam pekerjaannya memiliki potensi untuk meningkatkan loyalitas terhadap organisasi mereka. Etos kerja yang kuat sangat penting untuk mencapai kinerja puncak. Semakin baik etos kerja seorang karyawan, semakin baik kinerja mereka (Lawu et al., 2019).

Menurut Sinamo (2011) Etos kerja seorang pekerja adalah seluruh ekspresi diri mereka, yang memotivasi mereka untuk mengambil inisiatif dan menghasilkan pekerjaan terbaik mereka. Karena perilaku di tempat kerja adalah ekspresi dari konsep diri seseorang, itu adalah indikator yang baik dari etos kerja karyawan. Etos kerja adalah sikap atau pandangan dasar yang diyakini oleh pegawai untuk menganggap pekerjaan sebagai kontribusi positif dalam meningkatkan kualitas hidup, sehingga mempengaruhi bagaimana mereka berperilaku di dalam organisasi (Priansa, 2018). Sikap seseorang terhadap menghadapi, hidup, dan berperilaku dalam parameter pekerjaan mereka, bersama dengan kemauan dan kesadaran mereka akan aturan dan peraturan yang relevan dalam suatu perusahaan, organisasi, atau lembaga, dapat dicirikan sebagai etos kerja mereka. Tujuan utamanya adalah untuk memungkinkan penyelesaian tugas yang efisien.

Kemampuan seorang pegawai dalam membangun etos kerja mencerminkan aspek dasar dari kepribadian pegawai dan cara mereka menjalankan tugas dengan integritas, keyakinan, serta komitmen penuh terhadap pekerjaan mereka. Selanjutnya, sikap dan perspektif ini akan berdampak pada evaluasi kualitas kerja mereka, termasuk penilaian yang positif maupun negatif, serta sikap mereka dalam menjalankan tugas, termasuk kesungguhan dan tingkat dedikasi yang mereka tunjukkan (Tebba, 2003). Etos kerja dapat diartikan sebagai pola pemikiran seseorang dalam menghadapi, menjalani, dan bertindak dalam lingkup pekerjaan, dengan kesediaan dan kesadaran dengan aturan dan pedoman yang relevan dalam

suatu lembaga, atau perusahaan, dengan tujuan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif (Sutisna, 2012).

Menurut Laksono (2019) Secara umum, ada dua kategori pengaruh yang memengaruhi etos kerja: faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi internal yang kuat untuk meningkatkan etos kerja seseorang disebut sebagai elemen internal. Di sisi lain, variabel eksternal mencakup hal-hal seperti budaya tempat kerja, gaji dan tunjangan, dan dukungan organisasi untuk bagaimana orang berinteraksi satu sama lain.

Locus of control, juga dikenal sebagai akuntabilitas pribadi, adalah komponen utama yang mempengaruhi etos kerja. Salah satu komponen kepribadian seseorang yang berbeda dari orang ke orang adalah *locus of control* mereka. *Locus of control* mencerminkan sejauh mana seseorang percaya bahwa tindakan mereka mempengaruhi hasil yang mereka alami. Menurut (Lisnawati et al., 2019) Keyakinan seseorang dalam kapasitas mereka untuk mencapai tujuan, baik saat ini maupun prospektif, disebut sebagai *locus of control* mereka. Kapasitas individu untuk menilai situasi saat ini, bereaksi dengan tepat, dan mengambil tindakan yang tepat dapat dipahami sebagai *locus of control*.

Ada dua jenis *locus of control*: *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Karyawan akan mendapat manfaat dari *locus of control yang* baik dengan menjadi lebih produktif. Ini merupakan salah satu cara untuk mencegah gangguan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, karena setiap individu merasa memiliki kendali atas diri mereka sendiri. Hal ini memungkinkan mereka untuk lebih efektif mengatasi dampak dan situasi yang muncul di sekitar mereka, sehingga mereka dapat merasa lebih puas dengan pencapaian mereka. *Locus of control* memiliki dampak signifikan pada seberapa baik kinerja karyawan. Sejauh mana orang berpikir bahwa tindakan mereka mempengaruhi jalannya hidup mereka ditentukan oleh kendali mereka.

Beberapa orang sangat percaya bahwa mereka bertanggung jawab atas nasib mereka sendiri dan bahwa mereka bertanggung jawab atas semua yang terjadi dalam hidup mereka. Ketika mereka mencapai kinerja yang baik, mereka meyakini bahwa itu adalah hasil dari usaha pribadi mereka (Sari et al., 2022). Dengan itu dapat mempengaruhi kualitas kinerja pada karyawan, kinerja karyawan yang baik akan sangat berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Uraian tersebut di dukung oleh penelitian Silvius & Susanto (2022) yang berjudul “*Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan*” menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi etos kerja merupakan *self-efficacy*. Menurut Warsiki & Mardiana (2021) menyatakan Efikasi diri seseorang adalah kepercayaan diri mereka pada kemampuan mereka untuk mengatasi dan menyelesaikan tugas yang dapat membuat mereka merasa sukses, stres, malu, atau tidak berhasil. *Self-efficacy* merujuk pada keyakinan serta kapabilitas seorang karyawan untuk mengorganisir, menjalankan, dan mencapai hasil sesuai dengan harapan. Tindakan karyawan, upaya, keuletan, kemampuan beradaptasi, dan realisasi tujuan semuanya dipengaruhi oleh rasa *self-efficacy* mereka. Akibatnya, *self-efficacy* karyawan yang berkaitan dengan keterampilan mereka sering menentukan hasil sebelum tindakan terjadi. *Self-efficacy* sangat berpengaruh pada etos kerja karyawan. Keyakinan tentang kapasitas dan dorongan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang telah ditugaskan sebelumnya disebut sebagai *self-efficacy*. Seseorang dengan *self-efficacy* yang kuat akan berhasil menyelesaikan pekerjaan mereka dan mencapai tujuan mereka karena mempengaruhi gaya berpikir, tingkat motivasi, dan perilaku mereka. Tingginya efikasi diri dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Mujanah S, 2020). Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *self-efficacy* terhadap etos kerja guru SLTA Negeri di Kota Pasuruan.

Elemen ketiga yang mempengaruhi etos kerja adalah *workplace spirituality*. Salah satu konteks psikologis di mana karyawan merasa memiliki kehidupan internal, pekerjaan yang bermakna, dan posisi dalam masyarakat adalah spiritualitas di tempat kerja. (Wulandari, 2014). Mengenai spiritualitas lingkungan kerja, hubungan karyawan, kesatuan, dan keunggulan di tempat kerja, serta refleksi pengalaman karyawan berdasarkan metode kerja yang diselesaikan (Salarzahi et al., 2010). Salah satu definisi spiritualitas di tempat kerja adalah salah satu lingkungan psikologis di mana seorang pekerja percaya bahwa mereka memiliki kehidupan internal yang secara bermakna bekerja dan terletak di dalam suatu komunitas. Spiritualitas di tempat kerja adalah cerminan dari pengalaman karyawan yang berasal dari pentingnya pekerjaan mereka. Hubungan karyawan dan solidaritas serta kesempurnaan di tempat kerja (Salarzahi et al., 2010). Spiritualitas sebagai suatu cara hidup yang berorientasi pada hal-hal yang bukan berupa kekuasaan, nafsu atau kepemilikan, sehingga spiritualitas disini berkaitan dengan nilai-nilai fundamental dan komitmen terhadap seseorang. Hal ini sesuai pernyataan (Osman-Gani et al., 2013) sementara agama hanya berfungsi sebagai moderator dalam interaksi mereka, spiritualitas memiliki dampak besar pada kinerja karyawan karena meningkatkan kinerja di tempat kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi etos kerja karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati & Bahweres, 2020) yang berjudul “*The Effect of Workplace Spirituality and Employee Performance*” yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor keempat yang mempengaruhi etos kerja yaitu dukungan organisasi. Menurut Ludiya (2017) Dukungan organisasi adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawannya agar berkinerja lebih baik, sebagai salah satu faktor pendukung organisasi yang memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja yang efektif. Dukungan yang diberikan organisasi dapat mencakup penghargaan yang diberikan kepada karyawan, peluang untuk meningkatkan kapasitas, kondisi kerja yang

memadai, dan tingkat perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan (susmiati,S. & Sudarma, 2015). Dukungan karyawan dari organisasi sangat penting karena dapat membantu karyawan berkembang, yang akan berdampak pada etos kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Lasang (2022) yang berjudul “ Pengaruh Dukungan Organisasi, Latar Belakang Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta” yang hasilnya dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di koperasi simpan pinjam credit union dharma prima kita Yogyakarta.

Karena begitu sedikit penelitian yang telah dilakukan untuk meningkatkan etos kerja, khususnya di industri perbankan Islam, yang satu ini berbeda dari yang lain. Selanjutnya, penelitian lain hanya melihat aspek etos kerja yang terkait dengan pengaruh eksternal atau internal. Para peneliti perlu mencari tahu lebih banyak tentang aspek-aspek yang tepat yang mempengaruhi etika kerja karyawan karena teori-teori yang telah diusulkan dan ditemukan dapat diterapkan oleh para peneliti saat ini tidak sesuai dengan masalah yang ingin dipecahkan oleh kesimpulan studi ini. Berdasarkan empat variabel yang diberikan tersebut, pada akhirnya peneliti memilih judul **“Pengaruh *Locus of Control*, *Self Efficacy*, *Individual Spirituality*, dan Dukungan Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank BPD DIY Syariah).”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah locus of control berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah?
2. Apakah self-efficacy berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah?

3. Apakah workplace spirituality berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah?
4. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh locus of control terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah
- b. Untuk mengetahui pengaruh self-efficacy terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah
- c. Untuk mengetahui pengaruh individual spirituality terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah
- d. Untuk mengetahui dukungan organisasi terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah

2. Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Penulisan
 - 1) Dapat memperluas pengetahuan sebagai prasyarat untuk menggunakan informasi tingkat perguruan tinggi di tempat kerja praktis
 - 2) Sebagai lokasi untuk membedakan pengetahuan dari pendidikan tinggi dengan kegiatan bisnis yang sebenarnya.

b. Bagi Perusahaan

- 1) Hal ini dimaksudkan agar temuan penelitian ini akan memberikan informasi yang berguna bagi bisnis, terutama untuk mengelola manajemen SDM dengan lebih baik dan peraturan apa pun yang terkait langsung dengan masalah terkait SDM.
- 2) Temuan penelitian ini dapat mengungkapkan rincian tentang keadaan bisnis dari perspektif pekerja atau karyawan, serta etos kerja pekerja dan reaksi terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan yang berbeda.
- 3) Perusahaan dapat melanjutkan atau mempertahankan program yang sukses sambil melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk setiap area atau proyek yang masih di bawah standar.

D. Sistematika Pembahasan

Untuk mencapai pemahaman yang koheren, terorganisir dengan baik, dan jelas, penulis telah mengembangkan kerangka diskusi sistematis yang terdiri dari:

BAB I: PENDAHULUAN

Pendahuluan memberikan informasi latar belakang tentang isu-isu yang akan dieksplorasi dalam penelitian, gambaran umum penelitian sebelumnya yang terkait, dan sinopsis topik penelitian. Bab ini juga memuat rumusan masalah, yang berfungsi sebagai acuan kajian yang akan dibahas. Bab ini juga mencakup tujuan dan keuntungan dari penelitian, yang merupakan pembenaran signifikan untuk penyelidikan. Untuk memudahkan mengkaji setiap aspek penelitian, bab ini juga memuat pembahasan sistematis yang terdiri dari sistematika penyajian hasil penelitian dari awal hingga akhir.

BAB II LANDASAN TEORI

Teori tentang *locus of control*, *self-efficacy*, workplace spirituality, dukungan organisasi, dan etos kerja termasuk dalam bab ini dan berkaitan

dengan penelitian yang dibahas. Selain itu, judul, variabel, temuan penelitian, hipotesis penelitian, dan kerangka penelitian sebelumnya dijelaskan dalam bab ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan teknik penelitian, termasuk jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data, skala pengukuran, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, dan alat analisis untuk menguji temuan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Penjelasan ekstensif tentang temuan penelitian diberikan dalam bab ini, termasuk ringkasan penelitian yang dilakukan, analisis data, dan interpretasi temuan.

BAB V PENUTUP

Keterbatasan temuan penelitian, kesimpulan dari semua penyelidikan, dan rekomendasi bermanfaat untuk masa depan termasuk dalam bab ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan guna untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control*, *self-efficacy*, *workplace spirituality*, dan dukungan organisasi terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah. Dalam penelitian ini data diolah menggunakan software SPSS 25 windows dengan responden sebanyak 40 karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data, analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *locus of control* (X1) berpengaruh terhadap etos kerja (Y) karyawan Bank BPD DIY Syariah. Artinya dalam penelitian ini H1 diterima dan Ho ditolak.
2. Variabel *self-efficacy* (X2) tidak berpengaruh terhadap etos kerja (Y) karyawan Bank BPD DIY Syariah. Artinya dalam penelitian ini H2 ditolak dan Ho diterima.
3. Variabel *workplace spirituality* (X3) tidak berpengaruh terhadap etos kerja (Y) karyawan Bank BPD DIY Syariah. Artinya dalam penelitian ini H3 ditolak dan Ho diterima.
4. Variabel dukungan organisasi (X4) berpengaruh terhadap etos kerja (Y) karyawan Bank BPD DIY Syariah. Artinya dalam penelitian ini H4 diterima Ho ditolak.

B. Keterbatasan Penelitian

Untuk meningkatkan kualitas studi masa mereka, peneliti mungkin perlu lebih memperhatikan berbagai batasan, berdasarkan pengalaman mereka sendiri dengan proses penelitian. Karena setiap penelitian memiliki kekurangan yang harus diatasi untuk penelitian selanjutnya, berikut ini adalah beberapa batasan yang ditemukan penelitian ini:

1. Kemampuan penelitian, waktu, energi, dan sumber daya semuanya terbatas.
2. Penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel *locus of control*, *self-efficacy*, *workplace spirituality*, dan dukungan organisasi tanpa menyelidiki secara menyeluruh semua aspek yang terkait dan berpotensi memengaruhi etos kerja. Peneliti berharap bahwa penelitian berikutnya dapat mengintegrasikan variabel yang lebih kompleks. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan penelitian lebih lanjut untuk menyelidiki dampak faktor-faktor lain yang belum dipelajari terhadap etos kerja karyawan.
3. Salah satu staf Bank BPD DIY Syariah menyampaikan survei untuk penelitian ini, sehingga tidak mungkin bagi peneliti untuk mengawasi apakah formulir diisi secara sukarela dan serius.
4. Ketika survei didistribusikan pada akhir tahun, itu karena setiap karyawan harus sinkron dengan pekerjaan satu sama lain untuk menyelesaikannya.

C. Saran

Dalam suatu penelitian, seorang peneliti diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, institusi atau lembaga terkait, komunitas, serta pihak-pihak terkait lainnya. Setelah menyelesaikan pembahasan dalam skripsi ini, peneliti akan menyampaikan rekomendasi-rekomendasi yang sesuai dengan temuan dalam analisis skripsi tersebut. Berikut adalah beberapa saran yang peneliti ajukan setelah menyelidiki masalah ini:

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel yang diambil, dengan tujuan untuk meningkatkan akurasi data dalam penelitian mengenai etos kerja
 - b. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil variabel independent lain dengan menggunakan faktor-faktor yang sejalan dengan perkembangan isu-isu terkini.
 - c. Disarankan agar penelitian lanjutan dilakukan di masa depan untuk memantau dan mengevaluasi setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.
2. Bagi perusahaan

Untuk Bank BPD DIY Syariah, diharapkan untuk lebih memperhatikan para karyawan terkait *locus of control*, *self-efficacy*, *workplace spirituality*, dan dukungan organisasi agar para karyawan lebih bisa meningkatkan etos kerjanya menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A., M. S., & Ali, M. (2015). The Influence of Perceived Organizational Support on Employees ' Job Performance. *The Influence of Perceived Organizational Support on Employees ' Job Performance.*, 5(4), 1–6.
- Ahmad Zuliansyah, dkk. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Work Stress terhadap munculnya Perilaku Kontraproduktif dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).
- Albert Bandura. (1997). *Self-efficacy - The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company.
- Amalini, H., Musadieg, M., & Afrianty, T. (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.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Andhita Dessy Wulansari. (2016). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Pustaka Felicha.
- Anggriana, T. M. (2016). Hubungan Locus of control dan Persepsi Peran Jenis Kelamin Dengan Keputusan Pemilihan Karier Siswa Kelas X SMA Negeri 6 Semarang. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 1(1).
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 2(7), 531–541.
- Ariyanti, Dwi, V. M., Rijanti, & Tristiana. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang Vita. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 60–70. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1887>
- Ashmos, D.P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–146.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–146.

- Ayu, D., Maulidiyah, D., Eka, A., Faisal, M., & Nur, F. (2021). Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 9.
- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1).
- Bank BPD DIY. (2022). *Kinerja "Sangat Bagus" 25 Tahun Tanpa Jeda, Bank BPD DIY Kembali Raih Penghargaan Infobank Award 2022*.
- Bank BPD DIY. (2023). *Milad Ke-16, Bank BPD DIY Syariah Gelar Doa dan Tasyakuran*.
- Beason, L. (n.d.). *Ethos and Error: How Business People React to Errors. The National Council of Teachers of English*.
- BS Long dan JH Mil. (2010). Spiritualitas tempat kerja, makna yang diperebutkan, dan budaya organisasi. Sebuah catatan yang masuk akal. *Journal of Organizational Change Management*, 23, 325–341.
- Chen, MC, & Sheng, C. (2013). Spiritualitas tempat kerja dan motivasi manajemen laba. *Jurnal Internasional Bisnis Dan Informasi*, 16(2), 157–167.
- Dimas Elly Ana, A. Z. (2022). Strategi Perbankan Syariah Dalam Memenangkan Persaingan Di Masa Pandemi Covid-19. *Proceedings of Islamic Economics, Business, and Philanthropy*, 1(1).
- Dwi Priyatno. (2008). *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*. MediaKom.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. and LaMastro, V. D. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation*, 75(1), 51–59.
- Epafra Fanggidae, R. (2017). The Influence of Spirituality Workplace to Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*, 5(3), 170–176. [https://doi.org/10.35609/gjbssr.2017.5.3\(19\)](https://doi.org/10.35609/gjbssr.2017.5.3(19))
- Fauziyyah, Khusnatul, Rohyani, & Indah. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestaustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>

- Gervasius Lasang. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi, Latar Belakang Pendidikan dan Pengalam Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta. *JPDSH (Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora)*, 1(10).
- Ghani, N. A., & Hussin, T. A. (2015). Antecedents Of Perceived Organizational Support. *Canadian Social Science*, 5(6), 121–130.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. ., & Risnawita, R. . (2010). *Teori-Teori Psikolog*. PT. Bumi Aksara.
- Giacalone, R., & Jurkiewicz, C. (2003). Benar dan salah: Pengaruh spiritualitas terhadap persepsi tidak etis kegiatan usaha. *Jurnal Etika Bisnis*, 46(1), 85–97.
- Ginting, D. (2016). *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Pt.Elex Media Kompurindo.
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes Dan Skala Nilai Dengan Basica*. Andi Offset.
- Hanifiyah Yuliatul Hijriah. (2016). Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan. *Jurnal : Universitas Airlangga Surabaya*, 187.
- Hapsari, Septy, Nurfitri, Titi, Jati, & Purwanto, E. (2015). Analisis Pengaruh Human Relation Dukungan Organisasional dan Workplace Spirituality Terhadap Etos Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan bagian Keperawatan RS. Mitra Siaga Tegal). *Performance*, 21(1), 66–80. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/Performance/article/viewFile/514/549>
- Harrington, W., Preziosi, R., & Gooden, D. (2001). “Persepsi spiritualitas tempat kerja di kalangan profesional dan eksekutif. *Jurnal Tanggung Jawab Dan Hak Karyawan*, 13, 155–163.
- Hasan. (2010). Spiritualitas Dalam Perilaku Organisasi. *Jurnal, Program Studi Ekonomi Dan Bisnis*.
- Havis, A. (2015). Konsep Buruh Dalam Perspektif Islam. *Islamic Banking*, 4(1), 1–10.
- Hidayah, S., & H. (2015). Peranan Locus Of Control Internal Pada Perilaku Etis Karyawan Di Dalam Organisasi. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*.

- Hidayati et al. (2020). *Pengaruh Locus Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etos Kerja Islami Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus : PT. PDAM Kota Padang)*. 610–618.
- Indriasari, et al. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management*, 2(3), 1–19. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Isa Mohammed Adamu, dkk. (2011). Spirituality in Entrepreneurship from Islamic Perspectives: A Concept Analysis on The Effects on Entrepreneurial Motivation and Social Responsibility. *International Conference of The Academy of HRD*, .
- J, N. (2014). Efikasi Kendiri: Perbandingan antara Islam dan Barat. *GJAT*, 4(2), 89.
- Jansen Sinamo. (2014). *Etos Kerja Profesional*. institut dharma mahardika.
- Karim, A. (2013). Analisis Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan dan Etika Kerja Syariah Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan AKuntansi Terapan.*, 04(1).
- Karlinda, A. E., Nia, N., Sopali, & Fitri, M. (2022). Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Ekobistek*, 11, 73–78. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.318>
- Kinnear, Thomas C, Dan Taylor, James R. (1991). *Riset Pemasaran* (Edisi kedua). Erlangga.
- Kovach, M. (2018). A Review of Classical Motivation Theories: A Study Understanding the Value of Locus of Control in Higher Education. *Journal of Interdisciplinary Studies in Education*, 7(1), 53. <https://doi.org/https://doi.org/10.32674/jise.v7i1.1059>
- Kreitner, K. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9.
- Kurniawati, M., & Bahweres, H. (2020). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Karyawan Pertunjukan. *Kemajuan Dalam Riset Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 143.

- Kustini, S. (2002). Pengaruh Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Ketidakpastian Lingkungan Dengan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 5(1).
- Laksono, M. R. D. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bri Unit Sawit Seberang Dan Unit Batang Serangan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Langi, Christin, M., Tewel, Bernhard, Dotulong, & O.H, L. (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA*, 10(1)(1), 450–460.
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, dan O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai. *JURNAL AKUNTANSI, MANAJEMEN DAN EKONOMI (JAMANE)*, 1(1), 124–130.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Lisnawati, L., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2019). PeranmLocus of Control dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. *Journal of Managament and Bussines (JOMB)*, 1(2394–403).
- Ludiya, H. (2017). Dampak dari Lingkungan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Maruwa Batam. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 21–41.
- Luthan. (2014). Pengaruh Self-Efficacy terhadap In-Role Performance Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderator (studi karyawan Bank Central Asia KCU Borrobudur Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4).
- M. Ghufro Dan Rini Risnawita S. (2004). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Manik, R. (2019). Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru. *Jurnal Masalah Pastoral*, 7(0–1), 70–85. <https://doi.org/10.60011/jumpa.v7i0-1.81>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Management*, 16(4), 426–447.
- Mitroff, I. A., Denton, E. A., & Alpaslan, C. M. (2009). *A Spiritual Audit of*

Corporate America. Ten Years Later.

- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.
- Moh Rifqi Khairul Umam, & Auliya, Z. F. (2017). Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam. *Jurnal Program Bisnis Dan Manajemen Islam IAIN Surakarta*, 27.
- Mujanah S. (2020). Pengaruh Self-Efficacy, Competence, dan Emotional Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan. *Gejala. Kelola. (INSYMA 2020). Adv. Ekonomi. Bis. Kelola. Res.*
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 14(1), 40–51.
- Murniati. (2022). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Indeks Pembangunan Manusia dan Upah Minimum Regional terhadap Tingkat Pengangguran melalui Jumlah Investasi di Kabupaten Malang. *Seiko: Journal of Management and Business*, 5(2), 189–202.
- Naisaburi, A. Q. A. K. H. A. Q. an, & Qusyairiyah, R. (2007). *Sumber Kajian Ilmu Tasawuf, terj. Umar Faruq*. Pustaka Amani.
- Nasrullah, M., Ginting, G., & Hidayah, Z. (2022). Dampak Tempat Kerja Spiritualitas dan Perilaku Menyimpang Terhadap Kinerja Personil Efek Moderasi dan Mediasi. *Jurnal Internasional Pemahaman Multikultural Dan Multiagama*, 9(11), 7–18.
- Nasution, L. S., Sembiring, B. K. F., And, & Harahap, R. H. (2021). Analysis of the Influence of Work Motivation, Locus of Control, and Organizational Commitment to Employee Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable (Case Study at Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *International Journal of Research Review*, 8(1).
- Neni Triana, Muttaqien, B. R. (2021). Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhoksumawe). *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 10(2).

- Nurul Musyarofah. (2022). Eksistensi Bank Syariah dalam Perspektif Undang-Undang No.21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah. *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 5(2).
- Osman-Gani, J., Hashim, & Ism, dan Y. (2013). Membangun hubungan antara religiusitas dan spiritualitas terhadap kinerja karyawan. *Employee Relations*.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2022). *Data Statistik Perbankan Syariah*.
- Pamungkas, A. D. ., Hamid, & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Permata, E., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2020). Etos Kerja pada Anggota Kepolisian Ditinjau dari Persepsi Dukungan Organisasi dan Dukungan Sosial Keluarga. *Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 5(1), 61–70.
- Petty, G. C. (1993). Vocational Tehnical Education and The Occupational Work Ethick. *Journal of Industrial Teacher Education*.
- Phares, E. J. (1987). *Locus of Control in Personality*. General Learning Press.
- Pinasti, W. (2011). Pengaruh Self-Efficacy, Locus of control, dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa. In *skripsi . fakultas psikologi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- prasetya. (2002). Pengaruh Locus of Control terhadap Hubungan antara Ketidakpastian Lingkungan dengan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 5(1).
- Prasetyono, Agus, Indriasih, Dewi, Hanfan, & Ahmad. (2023). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal). *Journal Information System & Business Management*, 1, 1–13.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. ALFABETA.
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*.
- Rahmawati, Rieka, D., Sobri, & Yusuf, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Efikasi Diri Guru terhadap Etos Kerja Guru. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan*, 1(6), 476–484. <https://doi.org/10.17977/um065v1i62021p476-484>

- RE Fanggidae, Y. Suryana, N. E. dan H. (2016). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Procedia - Ilmu Sosial Dan Perilaku*, 219, 639 – 646.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Rifa'i, A. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. In Antasari Press. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Robbins, S., & Hakim, T. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba.
- Robbins, S. dan C. (2007). *Manajemen* (kedelapan). PT Indeks.
- Robbins, Stephen, P., & Timothy, A. J. (2018). *Perilaku Organisasi* (kedua bela). Salemba Empat.
- Rotter, J. B. (n.d.). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1–28.
- Sahir, Hafni, S., & Dkk. (2020). *Gagasan Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Salarzahi, H., Aramesh, H., & Mohammadi, M. (2010). . Spiritualitas organisasi dan dampaknya terhadap model konsumsi karyawan di organisasi pemerintah di Iran (studi kasus). *Jurnal Internasional Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 137.
- Sardar, Z., & Nafik, M. (2016). Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 3, 391–401.
- Sari, D. P., & Chandra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(3). <https://doi.org/DOI:10.31933/JEMSI>
- Sari, Novita, A., & Saifudin. (2022). The Effect of Cyberloafing Behavior, Locus of Control, and Work Discipline on Employee Performance With Islamic Work Ethic as Moderator 'Eecase Study at Pt. Kebon Agung TrangkilL Pati Sugar Factory'h. *Jurnal IMARA*, 6(2).
- Sekaran, U. dan R. B. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (S. Empat (ed.); Edisi 6, B).
- silva okta riani, ivan gumilar sambas putra. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan. *JIIP (Jurnal Ilmu Pendidikan)*, 6(4).

- Silvius, A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kedua). STIE YKPN.
- Sinamo, J. (2011). *Etos Kerja Profesional*. institut dharma mahardika.
- Sinha, C. (2012). Factors Affecting Quality Of Work Life: Empirical Evidence From Indian Organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11), 31–40.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Soleh, A., Noviantoro, R., & Putrafinaldo, and D. (2020). The Effect of Locus of Control and Comunication Toward Employee Performance. *MSDJ: Management Sustainable Development Journal*, 2(2).
- Stajkovic, A. (2006). *Pengembangan konstruksi inti kepercayaan diri tingkat tinggi*. Aplikasi. Psikologi.
- Suciati. (2014). Perbedaan Kemampuan Self-efficacy Mahasiswa Antara Model Problem Based Learning dengan Model Ekspositori pada Mata Kuliah Evolusi. *Prosiding Simposium Nasional Pembelajaran Sains*.
- sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Sulla, E., Yudha, M. I. D., & Puspitasari, W. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Penanggulangan Korupsi. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(1).
- susmiati,S. & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 79–87.
- Sutisna, E. (2012). *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Pratama Jaya Ciamis*. Universitas Komputer Indonesia.
- Tannady, H., Wahdiniawati, S. A., Jusman, I. A., & ... (2022). Analisis Pengaruh

Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jakarta *Jurnal ...*, 6(3), 6456–6465.

- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani Press.
- Tebba, S. (2003). *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tsawuf* (Cetakan 1). Pustaka Nusantara.
- Thalib, B.S. (2017). *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*. Kencana.
- Toto Tasmara. (2002). *Membudayakan Etos Kerja yang Islami*. Gema Insani Press.
- Wahyuni, I., Badriah, D. L., Suparman, R., & Mamlukah. (2022). Hubungan Antara Etos Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu 2022. *Jurnal Of Health Research Science*, 2(2).
- Wanjiku, N. A., & Agusioma, N. L. (2014). Effect of Organisation Culture on Employee Performance in Non Governmental Organization. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 2(1).
- Wardiyanto, P. \ W. (2021). Etos Kerja Islami: Sebuah Kajian Hadits. *Proceedings of Palangka Raya International and National Conference on Islamic Studies*, 1(1), 97–114.
- Warsiki, A. Y. N., & Mardiana, T. (2021). Pengaruh Self-Concept dan Self-Efficacy terhadap Motivasi Berprestasi Mahasiswa Jurusan Manajemen Berbasis KKNI. *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi*, 17(2), 245–256.
- Wulandari, F. (2014). Spiritualitas di Tempat Kerja, Spiritualitas Individu dan Perilaku Kerja: Studi tentang Yang Lebih Tinggi Pendidikan di Indonesia. *Seri Kertas Kerja SSRN*.