

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN *LOCUS OF CONTROL*, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi LKMS BTM Pemalang)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

NUNUNG RIFA'ATUL M
NIM. 2013116081

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN**

2021

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN *LOCUS OF CONTROL*, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi LKMS BTM Pemalang)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

NUNUNG RIFA'ATUL M
NIM. 2013116081

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN**

2021

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang betanda tangan dibawah ini:

Nama : Nunung Rifa'atul Mahmudah

Nim : 2013116081

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating (Studi kasus pada karyawan Koperasi LKMS BTM Pemalang)**

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya sendiri, kecuali dalam bentuk pengutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila skripsi ini terbukti merupakan duplikasi atau plagiaris, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya.

Pekalongan, 2 Oktober 2021

Yang menyatakan



Nunung Rifa'atul Mahmudah

NIM: 2013116081

NOTA PEMBIMBING

H. Gunawan Aji, M.Si

Jl. Ampera No.37 Rt.04 Pagungan Tegal

Lampiran : 2 (Dua) Eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdri. Nunung Rifa'atul Mahmudah
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan
c.q Ketua Jurusan Akuntansi Syariah
di
PEKALONGAN

Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan nasakah skripsi saudara:

Nama : **Nunung Rifa'atul Mahmudah**
NIM : **2013116081**
Judul : **Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating (Studi kasus pada Karyawan Koperasi LKMS BTM Pemalang)**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Pekalongan, 28 September 2021
Pembimbing,

H. Gunawan Aji, M.Si
NIP. 19690227 200712 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Pahlawan No. 52 Rowolaku, Kajen Pekalongan Jawa Tengah 51161

www.febi.iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Pekalongan mengesahkan Skripsi Saudara:

Nama : **Nunung Rifa'atul Mahmudah**

NIM : **2013116081**

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi LKMS BTM Pemalang)**

Telah diujikan pada Kamis, 21 Oktober 2021 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji I

Penguji II

Hj. Rinda Asytuti, M.Si
NIP. 197712062005012002

Muhammad Khoirul Fikri, M.E.I
NIP. 199002122019031006

Pekalongan, 21 Oktober 2021

Disahkan oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.
NIP. 197502201999032991

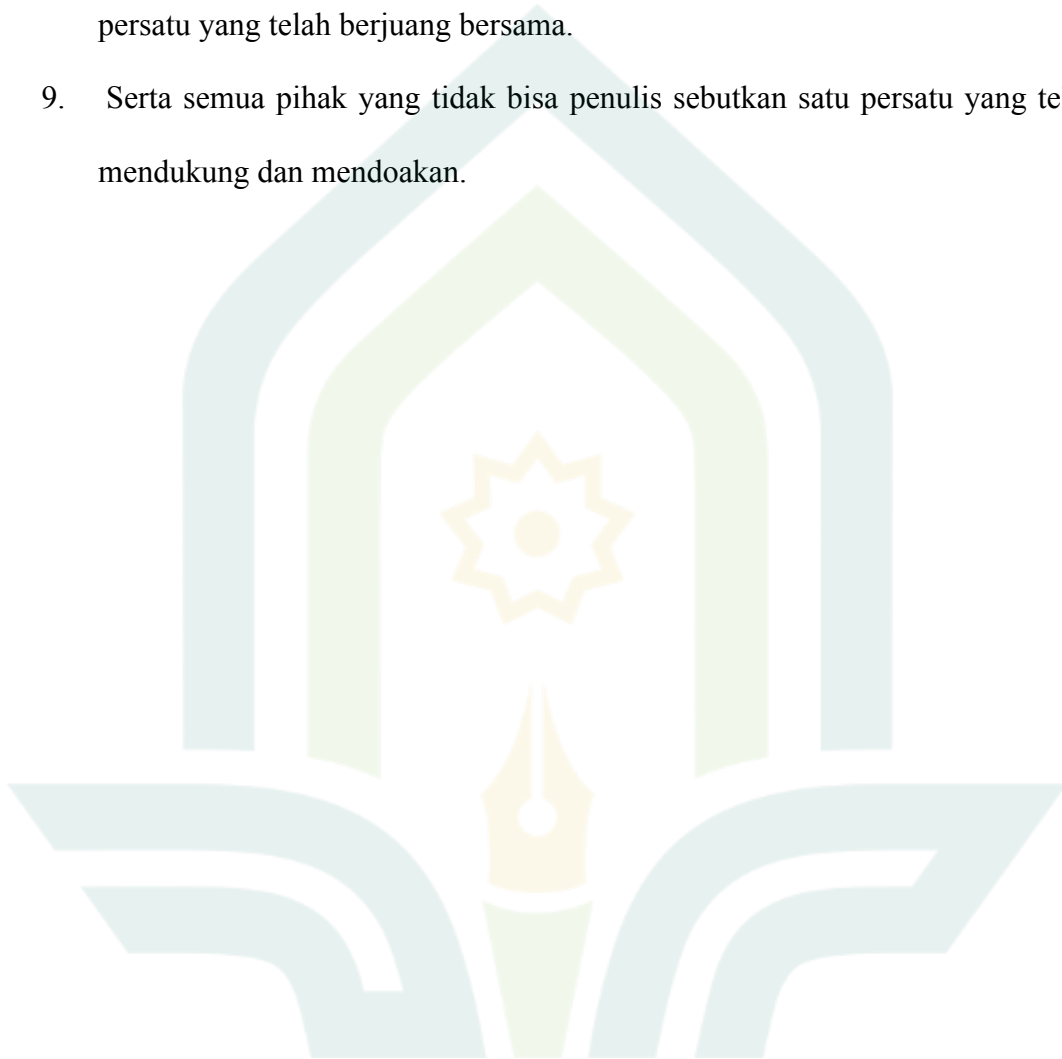
PERSEMBAHAN

Puji syukur Alhamdulillahirobbal'alamiin saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kesempatannya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Persembahan dalam tugas akhir ini dan rasa terimakasih terdalam saya ucapkan untuk:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Sanusi dan Ibu Mutmainah yang selalu memberikan do'a dan senantiasa sabar dalam menuntun putrinya untuk selalu semangat dalam menghadapi segala situasi.
2. Adik tercintaku, Muhammad Amirudin Zakaria yang selalu menjadi pendorong kakaknya agar tetap teguh dan tegar dalam menyelesaikan pendidikannya.
3. Dosen pembimbing saya Bapak H. Gunawan Aji, M.Si, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, saran, serta waktunya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh karyawan Koperasi LKMS BTM Pemalang di Ulujami, Comal, Petarukan, Taman, Randuduongkal, Belik dan Moga atas waktu dan kesempatannya yang sangat berharga.
5. Sahabat lamaku, Ana Nurseha yang selalu mengingatkan untuk tidak menyerah terhadap apa yang sedang kuperjuangkan.
6. Situ Mu'asifah, sahabat serta kolega terbaikku yang telah memberikan motivasi, saran, serta bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini.

7. Untuk seseorang yang selalu mendukung, menyemangati, mendo'akan, meneguhkan harapan, dan senantiasa sabar dalam menghadapi keluh kesahku selama penyusunan skripsi ini.
8. Teman – teman Ekonomi Syariah kelas C yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah berjuang bersama.
9. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah mendukung dan mendoakan.



MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

(Qs. Al-Insyirah 5-6)

“When you start to see beautiful things happening for others and you wonder when those thing will ever happen for you, may you know it is okay to not have those things yet while still believing that you are worthy of a beautiful, intentional life too”

Morgan Herper Nichols, Writer

“Jangan terlalu menyangkal kelemahanmu. Capek wajar, ngeluh silahkan, nangis manusiawi, namun marah jangan berlebihan. Don't be Childish cause your'e not baby. Hidupmu bisa jadi akan lebih membosankan ketika semua hal berjalan stagnan tanpa adanya sebuah permasalahan”

Catatan Kecil, NRM

ABSTRAK

Nunung Rifa'atul Mahmudah. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi LKMS BTM pemalang)

Pentingnya Sumber Daya Manusia dengan kompetensi yang baik seringkali menjadi tolak ukur bagi perusahaan maupun organisasi untuk menghasilkan seorang karyawan dengan kinerja yang maksimal. Kompetensi dijadikan sebagai kriteria awal ketika mulai memasuki dunia kerja, lalu motivasi diperlukan untuk menjadi stimulus bagi karyawan agar semangat bekerja tetap menjadi prioritas, serta dengan adanya *locus of control* mereka lebih bisa lebih bertanggung jawab dengan hasil dari tindakan mereka sendiri dan menentukan mengenai apa yang benar dan salah untuk dirinya. Etika kerja islam sendiri berperan sebagai identitas diri seseorang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Koperasi LKMS BTM Pemalang sebanyak 55 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan *Non-probability Sampling* yaitu *Sampling Jenuh*. Data yang telah diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan IBM SPSS 24.0. Analisis ini meliputi uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda dengan MRA (*Moderat Regression Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan *locus of contro*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara Parsial maupun Simultan. Variabel etika kerja islam memoderasi variabel kompetensi, motivasi dan *locus of control*.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, *Locus of Control*, Kinerja Karyawan, Etika Kerja Islam



ABSTRACT

Nunung Rifa'atul Mahmudah. The Influence of Competence, Motivation, and Locus of Control on Employee Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (Case Study on Employees of LKMS BTM Pernalang Cooperative)

The importance of Human Resources with good competence is often a benchmark for companies and organizations to produce an employee with maximum performance. Competence is used as an initial criterion when starting to enter the world of work, then motivation is needed to be a stimulus for employees so that work enthusiasm remains a priority, and with a locus of control they can be more responsible for the results of their own actions and determine what is right and wrong for him. The Islamic work ethic itself acts as a person's identity.

Data was collected by distributing questionnaires to 55 respondents of the LKMS BTM Pernalang Cooperative employee.. This study uses a quantitative method with Non-Probability Sampling, namely saturated sampling. The data that has been obtained is then processed using IBM SPSS 24.0. This analysis includes the research instrument test, classical assumption test and multiple regression analysis with MRA (Moderat Regression Analysis).

The result showed that the competence and locus of control variables had a positive and significant effect on employee performance. While the motivation variable has a positive but not significant effect on employee performance either partially or simultaneously. The Islamic work ethic variable moderated the competence, motivation, and locus of control.

Keywords: Competence, motivation, locus of control, employee performance, Islamic work ethic

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah saya panjatkan kepada Allah SWT, berkat rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga serta sahabatnya.

Selanjutnya penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak, karena penulis yakin tanpa bantuan dan dukungan tersebut sulit rasanya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak Muhammad Aris, M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
4. Ibu Happy Sista Devy, M.M selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
5. Bapak Dr. AM. M Hafidz Ma'shum, M.Ag selaku Dosen Penasihat Akademik (DPA)
6. Bapak H. Gunawan Aji, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi penulis
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan beserta staff
8. Seluruh karyawan / karyawan Koperasi LKMS BTM Pemalang yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu
9. Orang tua dan sahabat yang selalu memberikan doa serta dukungannya.
10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam segala hal terutama berkaitan dengan penyusunan skripsi ini.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Mengingat keterbatasan dan pengetahuan yang penulis peroleh saat ini. Oleh karena itu

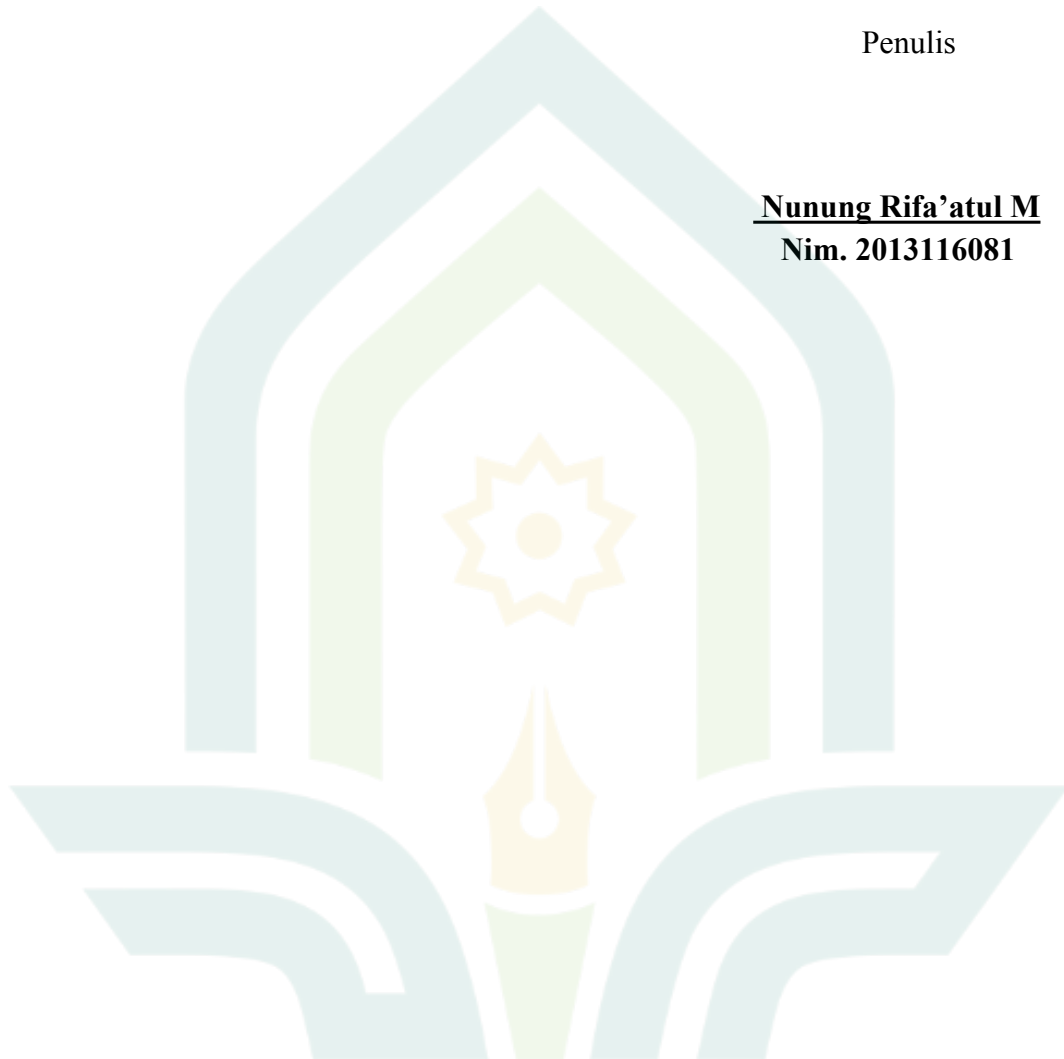
penulis mengharapkan kritik serta saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap bahwa skripsi ini akan memberikan manfaat bagi pembaca maupun semua pihak yang berkepentingan.

Pekalongan, 28 Oktober 2021

Penulis

Nunung Rifa'atul M
Nim. 2013116081

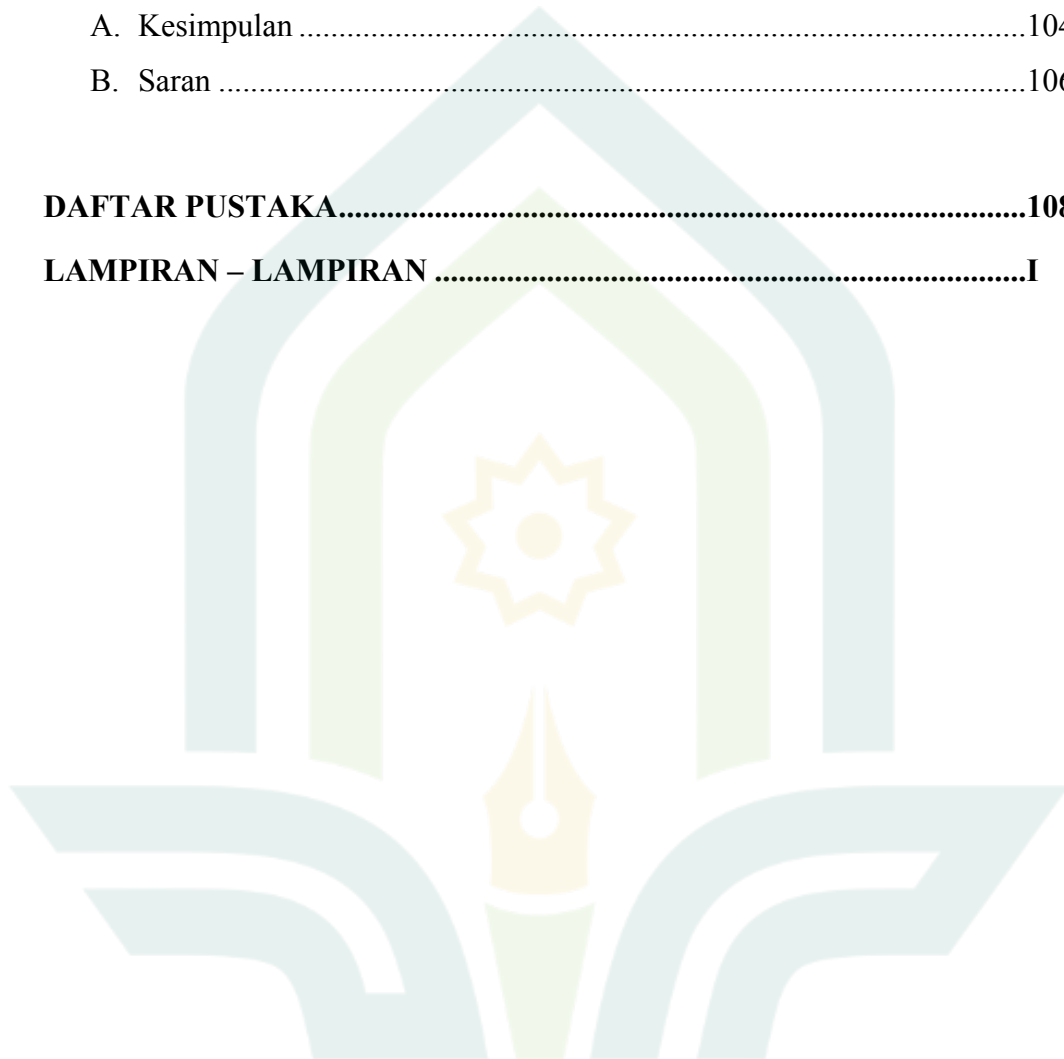


DAFTAR ISI

JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN.....	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kompetensi	12
2. Moivasi	14

3. <i>Locus Of Control</i>	16
4. Kinerja Karyawan.....	20
5. Etika Kerja Islam.....	23
B. Telaah Pustaka.....	29
C. Kerangka Berfikir.....	40
D. Hipotesis.....	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Pendekatan.....	44
C. Setting Penelitian.....	44
D. Populasi dan Sampel.....	45
1. Populasi.....	45
2. Sampel.....	45
E. Variabel Penelitian.....	46
F. Sumber Data.....	51
G. Instrumen dan Teknik Pengumpulan.....	52
H. Metode Analisis Data.....	53
1. Uji Instrumen Penelitian.....	53
2. Uji Asumsi Klasik.....	54
3. Analisis Regresi Berganda dengan <i>MRA (Moderate Regression Analysis)</i>	56
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	63
A. Hasil Analisis.....	63
1. Deskripsi Data.....	63
B. Pengujian dan Analisis Data.....	70
1. Uji Uji Instrumen Penelitian.....	70
2. Uji Asumsi Klasik.....	77

3. Analisis Regresi Berganda menggunakan MRA (<i>Moderated Regression Analysis</i>)	83
C. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis	95
BAB V PENUTUP	104
A. Kesimpulan	104
B. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA.....	108
LAMPIRAN – LAMPIRAN	I



PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang di gunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata- kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem- fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan lambing sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (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	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = a		أ =
إ = i	أ = ai	أ =
أ = u	أ = au	أ =

3. Ta Marbutah

Ta Marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأة جميلة

Ditulis

mar'atun jamilah

Ta Marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة

Ditulis

fatimah

4. Syaddad (tasydid, gemiasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا

Ditulis

rabbana

البر

Ditulis

al- birra

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس	Ditulis	<i>asy- syamsu</i>
الرجل	Ditulis	<i>ar- rajulu</i>
السيدة	Ditulis	<i>as- sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan digabungkan dengan tanda sempang

Contoh:

القمر	Ditulis	al- qamar
البيدع	Ditulis	al- badi'
الجلال	Ditulis	al- jalal

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada ditengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof (/').

Contoh:

أمرت	Ditulis	Umirtu
شيء	Ditulis	Syai'un

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tinjauan Pustaka	29
Tabel 3.1 Definisi Operasional	47
Tabel 4.1 Ringkasan Pendistribusian Pengembalian Kuesioner	65
Tabel 4.2 Jenis Kelamin	66
Tabel 4.3 Umur	67
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir	68
Tabel 4.5 Lama Bekerja	69
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)	71
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Motivasi (X2).....	72
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel <i>Locus of Control</i> (X3).....	73
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islam (Z).....	74
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	75
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.12 Uji Normalitas <i>Kolomogorov-Smirnov</i>	78
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.14 Uji Heterokedastisitas – <i>Glejser</i>	81
Tabel 4.15 Regresi Berganda	83
Persamaan 1	83
Tabel 4.16 Uji f-test	86
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi.....	87
Tabel 4.18 Pengujian Regresi Tahap Kedua	89
Persamaan 2	89
Tabel 4.19 Pengujian Regresi Tahap Kedua	90

Persamaan 3	90
Tabel 4.20 Pengujian Regresi Tahap Kedua	91
Persamaan 4	91



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir	40
Gambar 4.1 Uji Normalitas Probability-Plot (P-Plot).....	79
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas – <i>Scatterplot</i>	82



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner, I
- Lampiran 2. Hasil Tabulasi Data Responden, VI
- Lampiran 3. Hasil Output dengan Program SPSS 24.0 Uji Deskriptif , XVII
- Lampiran 3. Hasil Output dengan Program SPSS 24.0 Uji Validitas, XIX
- Lampiran 3. Hasil Output dengan Program SPSS 24.0 Uji Reliabilitas, XXV
- Lampiran 3. Hasil Output dengan Program SPSS 24.0 Uji Asumsi Klasik, XXVII
- Lampiran 3. Hasil Output dengan Program SPSS 24.0 Regresi Linier Berganda, XXX
- Lampiran 3. Hasil Output dengan Program SPSS 24.0 Uji MRA (*Moderated Regression Analysis*), XXI
- Lampiran 4. Tabel r, XXIV
- Lampiran 5. Tabel t, XXVI
- Lampiran 6. Tabel f, XXXVII
- Lampiran 7 Surat Ijin Penelitian, XXXVIII
- Lampiran 8 Surat Selesai Penelitian, XXXIX
- Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup Penulis, XL
- Lampiran 10 Foto Dokumentasi, XLI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Simamora (1995) Setiap organisasi perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang bisa dipasarkan. Dalam hal ini pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, SDM, dan kemampuan teknologis dan sistem. Karena sumber-sumber yang dimiliki perusahaan bersifat terbatas sehingga perusahaan dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaannya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan (Ellitan, 2002). Sumber Daya Manusia dianggap sebagai faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuan organisasi yang dibuat berdasarkan visi, misi dan tujuan serta untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah inti utama dan bagian dari kekayaan dalam perusahaan, karena tanpa adanya SDM dalam hal ini adalah karyawan, manajemen tidak akan berjalan. Karyawan berperan aktif

dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan termasuk pelayanan kualitas yang disajikan (Panjaitan, 2018). Seseorang yang memiliki kinerja unggul saat melakukan suatu pekerjaan harus memiliki karakteristik mendasar berupa kompetensi diri. Semakin tinggi kompetensi dengan tuntutan pekerjaan yang semakin sulit maka dapat meningkatkan kinerja karyawannya. (Badera, 2018) Upaya untuk melakukan penilaian dan pengukuran kerja berdasarkan dari mutu, kapasitas, kecermatan, daya guna, dan tanggung jawabnya (Ayudiati, 2010)

Ketika suatu perusahaan atau organisasi ingin merekrut seorang karyawan salah satu hal yang menjadi pertimbangan adalah kompetensi yang dimilikinya. Pentingnya Sumber Daya Manusia dengan kompetensi yang bagus dan berkualitas akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan adalah tolak ukur dalam menilai seberapa tinggi perusahaan tersebut berkembang dan mencapai tujuannya (Mustofa, 2017). Kompetensi memberikan dan mempengaruhi kemulusan suatu karir seseorang, serta adanya suatu fakta bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, maka seseorang akan mempunyai dan memiliki kinerja yang baik.

Davis dalam Mangkunegara (2009) merumuskan mengenai hubungan antara kinerja karyawan dengan Kompetensi dan Motivasi sebagai berikut:

1. Kinerja (*Human Performance*) = Kompetensi (*Ability*) + Motivasi (*Motivation*)
2. Kompetensi (*Ability*) = Pengetahuan (*Knowledge*) + Kemampuan (*Skill*)
3. Motivasi (*Motivation*) = Sikap (*Attitude*) + Situasi perusahaan (*Situation*)

Berdasarkan penjelasan diatas, selain Kompetensi variabel lain dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Seorang manajer perusahaan harus bisa melahirkan kondisi yang terkendali, menuangkan cukup kepedulian, membagikan apresiasi kepada kinerja, serta melakukan hubungan yang baik dengan semua anak buahnya agar mereka terus menunjukkan kinerja yang optimal dan tentunya akan menguntungkan perusahaan. Ketika seorang manajer bersikap acuh terhadap karyawannya, mereka yang memiliki kompetensi tinggi pun akan terpengaruh sehingga menimbulkan perasaan malas untuk mengembangkan diri. (Tirtayasa, 2018)

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor Psikologis, seperti kemampuan mengontrol diri atau *Locus of Control* ialah bagian dari jati diri seseorang yang seringkali merujuk pada pola psikologis individu dan tingkah laku istimewa yang bisa menyimpulkan fikiran dan kepribadian . Hal inilah yang mendasari Variabel *LOC* ini sering dikaitkan dengan etika kerja

seseorang karena dianggap dapat digunakan untuk mengukur kemampuan mengontrol peristiwa yang terjadi pada seseorang.

Menurut pandangan Islam dalam Al – Qur'an seseorang yang berorientasi pada *Internal Locus Of Control* membahas mengenai cara membentuk sebuah kepribadian dalam diri mereka sendiri. Orang yang mampu mengendalikan dirinya sendiri cenderung lebih rajin , ulet, *positif thinking*, lebih dewasa dalam menghadapi berbagai situasi dan memiliki daya tahan baik terhadap lingkungan sekitarnya. Mereka yakin bahwa semua kesulitan yang terjadi dalam hidupnya, seperti ujian, godaan, dan cobaan adalah untuk meningkatkan kualitas pribadinya untuk lebih baik lagi kedepannya. Allah telah menerangkan pada hamba-Nya untuk bekerja keras seperti dalam penggalan ayat berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَّ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

Yang artinya: *Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-NYA dan orang – orang mukmin..."*(QS At – Taubah (105))

Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu, seperti faktor internal yaitu sikap, kepribadian, motivasi, pengalaman, pendidikan, umur. Selain itu juga faktor eksternal seperti faktor fisik pekerjaan dan faktor lingkungan organisasi atau perusahaan.

Tiga faktor yang akan dipilih dalam penelitian kali ini dapat memberi pengaruh pada kinerja karyawan adalah Kompetensi yang biasanya digunakan sebagai tolak ukur seseorang ketika akan bekerja dalam sebuah perusahaan. Selain itu juga ada motivasi kerja yang tercipta ketika seseorang telah diterima menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan. Secara teoritis, keberadaan motivasi dan kompetensi sebagai faktor yang potensial yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan publik secara substansial menurut sifatnya. Hal ini dikuatkan oleh pandangan Robbins (1996) yang mengemukakan bahwa “*employee performance is a function of the interaction of ability and motivation: that is, performance = f (A x M)*” . Begitu pula Siagian dalam Bastaman (2010) yang menyebutkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kemampuan, dan ketepatan tugas. (Nawawi, 2012)

Banyak penelitian yang menyebutkan bahwa seseorang yang berorientasi pada *Locus of Control Internal* lebih baik bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Spector (1982) memberikan tinjauan kualitatif dari literatur penelitian. Ulasannya menunjukkan bahwa *LOC Internal* seringkali memiliki tingkat motivasi kerja, prestasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan yang lebih tinggi daripada *LOC eksternal* yang terkungkung dalam kepasifan dan hanya mengandalkan orang lain. Tujuan seseorang terutama Seorang Muslim dalam bekerja adalah mencari nafkah, mengais rezeki yang halal untuk memenuhi kehidupan sehari – harinya tentunya semua

itu didasari atas Ridho Allah SWT. Penerapan etika kerja islam dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat lebih memperkuat kesadaran dan produktivitas karyawan. (Rachman, 2018)

Etika kerja islam disini sebagai variabel moderating berkaitan dengan pemilihan tempat penelitiannya yang akan dilakukan di Koperasi LKMS BTM Pemalang yang terletak Jl. Budi Utomo No.404 Randudongkal Telp/Fax (0284) 584348 dengan Nomor Badan hukum Nomor : 194/BH/XIV.19/XII/2008 Tanggal 30 Desember 2008. Berdasarkan Keputusan Musyawarah Daerah Muhammadiyah Kabupaten Pemalang Tanggal 11 s/d 12 Maret 2006 di Randudongkal, serta Rapat Anggota Pembentukan Koperasi LKMS "Baitut Tamwil Muhammadiyah" Pemalang pada tanggal 04 Juli 2008, hari Jum'at di SMP Muhammadiyah 03 Randudongkal dibentuklah sebuah Koperasi yang bernama "Koperasi Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah Baitut Tamwil Muhammadiyah" Pemalang. Meski dengan skala yang lebih kecil dari lembaga keuangan yang lain, namun pada prinsipnya apa saja yang dijalankan Baitut Tamwil Muhammadiyah adalah hampir sama dengan usaha lembaga keuangan lainnya. (Pemalang, 2011).

Etika kerja Islam seharusnya mendapatkan perhatian lebih bagi setiap muslim karena merupakan hal yang perlu menjadi teladan dimana dalam berperilaku seseorang harus memiliki etika yang baik sesuai dengan syariat islam. Konsep etika Islam sendiri memiliki karakter atau ciri khusus untuk

mengatur tentang bagaimana hubungan manusia dengan Tuhan, dengan sesama manusia, dengan lingkungan, dan masyarakat sekitarnya. Menurut kepercayaan tersebut kemudian muncul sebuah pandangan bahwa setiap orang yang memiliki Kompetensi, memperoleh Motivasi dan memiliki keyakinan dirinya untuk menentukan nasib sendiri akankah berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerjanya. Oleh karena itu, disini penulis akan mencoba untuk membuktikannya secara kuantitatif melalui penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan *Locus Of Control*, Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating” di Koperasi LKMS BTM Pemalang** sebagai tempat penelitiannya.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Kompetensi berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Koperasi LKMS BTM Pemalang?
2. Apakah Motivasi berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Koperasi LKMS BTM Pemalang?
3. Apakah *Locus of Control* berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Koperasi LKMS BTM Pemalang?
4. Apakah Kompetensi, Motivasi, dan *Locus of Control* berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan?

5. Apakah Etika Kerja Islam memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi LKMS BTM Pemalang?
6. Apakah Etika Kerja Islam memoderasi pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Koperasi LKMS BTM Pemalang?
7. Apakah Etika Kerja Islam memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi LKMS BTM Pemalang?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian bertujuan agar penelitian terfokus pada masalah yang ada beserta dengan pembahasannya, sehingga penelitian diharapkan tidak menyimpang dari tujuan penelitian yang ditetapkan.

1. Penelitian ini hanya akan membahas tentang tingkat pengaruh beberapa faktor terhadap kinerja karyawan
2. Faktor/variabel yang akan digunakan meliputi variabel kompetensi, motivasi dan *locus of control*.
3. Responden yang akan diteliti adalah karyawan Koperasi LKMS BTM Pemalang

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- A. Menguji secara Parsial pengaruh Kompetensi pada Kinerja Karyawan di Koperasi LKMS BTM Pemalang.
- B. Menguji secara Parsial pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan di Koperasi LKMS BTM Pemalang.
- C. Menguji secara Parsial tentang ada atau tidaknya pengaruh *Locus of Control* pada Kinerja Karyawan di Koperasi LKMS BTM Pemalang.
- D. Menguji secara Simultan tentang pengaruh Kompetensi, Motivasi, *Locus of Control* dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.
- E. Menguji secara Parsial Kompetensi dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi LKMS BTM Pemalang.
- F. Menguji secara Parsial Motivasi dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi LKMS BTM Pemalang.
- G. Menguji secara Parsial *Locus of Control* dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi LKMS BTM Pemalang.

Suatu penelitian dilakukan dengan harapan bahwa penelitian ini dapat memberi manfaat, bagi peneliti maupun orang lain. Hasil ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam berbagai hal. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

antara lain :

a. Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dan dapat mengetahui serta mempelajari masalah-masalah yang terkait dengan kompetensi, motivasi dan locus of control dalam hubungannya dengan kinerja karyawan yang melibatkan juga etika kerja Islam.

b. Akademisi

Bisa dijadikan rujukan bahkan informasi bagi siapapun yang ingin mengangkat penelitian dengan jenis yang sama.

c. Instansi khususnya Koperasi LKMS BTM Pernalang

Diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan ketika melakukan strategi yang tepat untuk mengembangkan kinerja karyawan melalui etika kerja islam sebagai acuannya

E. Sistematika Pembahasan

Berikut akan ditampilkan sistematika pembahasannya:

BAB I Pendahuluan

Bab yang akan menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat atau kegunaan penelitian, serta sistematika penulisannya.

BAB II Kerangka Teori

Bab ini diisi oleh landasan teori, penelitian terdahulu kerangka berfikir dan hipotesis yaitu pengujian terhadap variabel - variabel yang telah dipilih.

BAB III Metode Penelitian

Berisi jenis dan pendekatan penelitian, tempat penelitian, variabel, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampelnya, instrumen dan teknik pengambilan data, serta teknik analisis dan pengolahan datanya.

BAB IV Analisis data dan Pembahasan

Bab ini berisi deskripsi data, analisis data berupa angka dan dijelaskan melalui kata-kata.

BAB V Penutup

Yaitu bab terakhir biasanya terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian setelah melalui proses pengumpulan data, pengolahan data, analisis data serta pembahasan mengenai penelitian pengaruh kompetensi, motivasi, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan di Koperasi LKMS BTM Pemalang, maka kesimpulan yang sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan perolehan nilai Signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ atau nilai t_{hitung} sebesar $3,112 \geq 2,006$, jadi H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga semakin tinggi kompetensi semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
2. Variabel Motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan perolehan nilai Signifikansi sebesar $0,092 > 0,05$ atau nilai t_{hitung} sebesar $1,717 \leq 2,006$, jadi H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Sehingga semakin tinggi motivasi semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

3. Variabel *Locus of Control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan perolehan nilai Signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ atau nilai t_{hitung} sebesar $2,553 \geq 2,006$, jadi H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga semakin tinggi *locus of control* semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
4. Variabel Kompetensi, Motivasi, dan *Locus of Control* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan dengan perolehan nilai F_{hitung} $21,908 \geq F_{tabel}$ $2,55$, jadi H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Sehingga semakin tinggi kompetensi, motivasi, dan *locus of control* semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
5. Variabel Etika Kerja Islam dapat memoderasi Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Koefisien Moderat 1 (Kompetensi*Etika Kerja Islam) sebesar 2,444 dan nilai Signifikansi sebesar $0,040 \leq 0,05$, jadi H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima. Karena nilai *Adjusted R* Persamaan 2 sebesar 0,506 atau 50,6 % \leq Persamaan 1 yaitu sebesar 0,537 atau 53,7%, berarti Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderasi memperlemah Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
6. Variabel Etika Kerja Islam dapat memoderasi Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Koefisien Moderat 2 (Motivasi*Etika Kerja Islam) sebesar 4,780 dengan nilai Signifikansi sebesar $0,001 \leq 0,05$, jadi H_{06} ditolak dan H_{a6} diterima. Karena nilai *Adjusted R* Persamaan 3 sebesar 0,570 atau 57% \geq Persamaan 1 yaitu sebesar 0,537 atau 53,7%,

berarti Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderasi memperkuat Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

7. Variabel Etika Kerja Islam dapat memoderasi Variabel *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Koefisien Moderat 3 ($Locus\ of\ Control * Etika\ Kerja\ Islam$) sebesar 3,453 dengan Signifikansi sebesar $0,002 \leq 0,05$, jadi H_{07} ditolak dan H_{a7} diterima. Karena nilai *Adjusted R* Persamaan 4 0,551 atau 55,1% \geq Persamaan 1 yaitu sebesar 0,537 atau 53,7%, berarti Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderasi memperkuat *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan simpulan yang diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang peneliti sampaikan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Manajemen Koperasi LKMS BTM Pemalang

Seperti yang sudah diuraikan pada kesimpulan bahwa baik kompetensi, motivasi maupun *locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan, baik sebelum ataupun sesudah dimoderasi oleh etika kerja islam. Bagi pihak manajemen disarankan untuk benar-benar memperhatikan tingkat kompetensi para karyawan agar hasil dari pekerjaan yang diperoleh lebih optimal. Selain itu menanamkan pada karyawannya bahwa kerja keras,

disiplin, tidak menyia-nyiakan waktu, berusaha secara maksimal untuk mencapai suatu tujuan harus dilakukan bila ingin mencapai kemajuan dalam kehidupan, seperti Firman Allah SWT dalam QS. An-Najm ayat 39 yang artinya: *“Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasannya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)”*.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Diharapkan untuk dilakukan penelitian pada aspek yang sama agar mengetahui konsistensi hasil penelitian ini.
- b. Bagi peneliti yang akan datang, disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak. Dengan sampel yang relatif lebih banyak maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. M. (1995). *Falsafah kalam di Era Postmodernisme*.(Yogyakarta: Pustaka Pelajar),
- Adab, F., & Rokhman, W. (2015). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas*. Jurnal Ekonomi Syariah. EQUILIBRIUM, 3(1).
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 1-14.
- Aji, G. (2010). *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Bank di Jawa Tengah)*. Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam, 101
- Aji, G. (2020). *Pengaruh Komitmen Profesional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor Bank Muamalat Indonesia Wilayah Jawa Tengah)*. Jurnal Hukum Islam, 163-192.
- Alhamda, Syukra.(2018). *Buku Ajar Metlit dan Statistik*,(Yogyakarta: Deepublish,)

Anik, S., & Arifuddin, A. (2003). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi*. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 7(2).

Azwar. (1999). *Metode Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar)

Bawono, Anton. (2006). *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. (Salatiga: STAIN Salatiga Press)

Dewa, I. (2018). *Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Locus Of Control Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23, 1708-1735.

Diakses dari <http://btmpemalang.blogspot.com/> pada tanggal 15 Mei 2021

Diakses dari <https://pendidikan.co.id/> pada tanggal 22 Desember 2020.

Ekhsan, Muhammad. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.13 No: 1

Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. (Semarang: UNDIP)

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Cet. 5. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro)

- Hanafi, B. D., & Yohana, C, (2017), Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 73-89.No. 5.2
- Harmoko, H., & Sunaryo, H. (2017). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(05).
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. (Kuningan: Hidayatul Quran)
- Ilman, Ataunur, and Ariyanto, Eny. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk*. Telaah Bisnis 16.2
- Istiani, H. C. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi*. Prodi Akuntansi UPY.
- Kuncoro, E. A dan Ridwan. (2013). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. (Bandung: Alfabeta)
- Kuncoro, Mudrajat. (2007). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. (Yogyakarta: STIM YKPN)
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Sleman: Grup CV Budi Utama)

- Martono, Nanang. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Ed. Revisi 2 (Jakarta: Rajawali Pers)
- Melianah, M. (2020). *Pengaruh Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor Internal Dalam Perspektif Etika Kerja Islam (Studi Pada Kantor Inspektorat Kota Bandar Lampung)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Muhson, A. (2006). *Teknik analisis kuantitatif*. (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta)
- Mustofa, M. (2017). *Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Gorontalo (Studi atas Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi)*. Al-Ulum: Jurnal Studi Islam, 17(1), 120-142.
- Nasrudin. (2010). *Psikologi Manajemen*, (Bandung: CV.Pustaka Setia)
- Nawawi, M. (2012). Pengaruh motivasi dan kompetensi tenaga kesehatan terhadap kinerja pusat kesehatan masyarakat. *None*, 28(1), 7437.
- Novianti, L., & Gunawan, H. (2010). *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Etika Bisnis Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management, 3(2)
- Radityaatuti, A, A, Ida Bagus, dan Made Gede. (2017). *Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Analis Kredit Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai*

Pemoderasi. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 6.6, 2503-2528

Radityastuti, Ratih A. A. (2017). *Pengaruh Locus of Control Pada Kinerja Analisis Kredit Dengan Motivasi dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.6

Rahayuningsih, Sri. (2015). *Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris pada Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)*." Laporan Penelitian

Riduwan. (2015). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, Cet. 10 (Bandung: CV. Alfabeta)

Ridwan, M. (2019). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).

Ridwan, R. (2013). *Peranan Etika Kerja Islam terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan*. *Trikonomika*, 12(1), 72-84.

- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Deepublish.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 1-15.
- Saputra, K. A. K. (2014). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 3(1), 86-100.
- Sari, F. N. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Self Efficiency, Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Study Empiris Pada PT. Batam Textile Industry Ungaran)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sekaran, Uma. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Setyaningsih, A., & Handayani, N. (2017). *Pengaruh Pengendalian Intern Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA), 6(10).
- Shaputra, A, R dan Susi Hendriani. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia*

(Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 7 (1), Vol VII, No.

Shofiana, T. U. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Surakarta dan Semarang)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Sinambela, L. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Cet. 1 .(Yogyakarta: Graha Ilmu)

Siregar, R. T., Sahir, S. H., Sisca, S., Candra, V., Wijaya, A., Masrul, M., ... & Purba, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.

Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 6(1), 118-144.

Subariyanti, H. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan*. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2), 224-232.

- Sugiono. (2014). *Konsep, Identifikasi, Alat Analisis dan Masalah Penggunaan Variabel Moderator*, (Semarang: Universitas Diponegoro) *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 1 No. 2
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Cet. V. (Bandung: CV Alfabeta)
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. (Yogyakarta: Pustaka Baru Press)
- Suprayogi, T. T. (2017). *Locus of Control dan Kinerja Karyawan: Uji Komparasi*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(2), 131-138.
- Supriyanto, A. S, dan Vivin. M. (2012). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data* (Malang: UIN-MALIKI PRESS)
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera*. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Syifa, M. T. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Di Kota Bandar Lampung*.

- Taufik, Muhammad. (2018). *Etika Plato dan Aristoteles: Dalam Perspektif Etika Islam*. Refleksi: Jurnal Filsafat dan Pemikiran Islam 18.1
- Trenggonowati. (2009). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. (Yogyakarta: BPFE)
- Triana, Neni, dkk. (2021). *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe*. (Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan, Vol 10, Nomor 2,
- Umar, Husein . (2009). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Ed. 2 (Jakarta: PT. Rajagrafindo)
- Unaradjan, D.D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta.Penerbit Unika Ara Jaya)
- Wahyuni, N. L. P. A., & Gorda, O. S. (2019). *Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus of Control, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN*. Jurnal Ekonomi, 24(2), 227-241.
- Wibowo, P. D. (2013). *Manajemen Kinerja*. edisi ketiga.(Jakarta: Rajawali Pers).
- Widiawati, K. (2018). Peran standar kompetensi karyawan sebagai upaya meningkatkan pelayanan prima pada bisnis perbankan di Indonesia. *VOCATIO: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi dan Sekretaris*, 1(2), 17-31.

Ya'kub, Hamzah. (1983). *Etika Islami : Pembinaan Akhlakkul Karimah*, (Suatu Pengantar). (Bandung: CV Diponegoro)

Zubair A. C. (1995). *Kuliah Etika*: (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada).





Lampiran - lampiran