

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN ETIKA KERJA ISLAMI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SALARY* SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

(Studi Pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

WAHID MULTAZAM

NIM.214110202085

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN PROF. K.H SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wahid Multazam
NIM : 214110202085
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh *Locus Of Control* dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Salary* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)

Menyatakan Bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 17 Juni 2025
Saya yang menyatakan,



Wahid Multazam
NIM.214110202085



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN ETIKA KERJA ISLAMI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SALARY SEBAGAI
VARIABEL MODERASI (STUDI PADA BMT DANA MENTARI
MUHAMMADIYAH PURWOKERTO)**

Yang disusun oleh Saudara **Wahid Multazam NIM 214110202085** Program Studi S-1 Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Senin, 30 Juni 2025** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. Hj. Rahmini Hadi, S.E., M.Si.
NIP. 19701224 200501 2 001

Sekretaris Sidang/Penguji

Muhammad Wildan, S.E.Sy., M.Sy.
NIDN. 2021088901

Pembimbing/Penguji

Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I.
NIP. 19731014 200312 1 002

Purwokerto, 7 Juli 2025
Mengesahkan
Dekan,



Prof. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

di- Purwokerto.

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

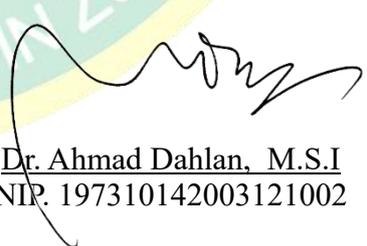
Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Wahid Multazam NIM.214110202085 yang berjudul:

Pengaruh *Locus Of Control* dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Salary* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam ilmu Ekonomi Syariah (S.E).

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Purwokerto, 17 Juni 2025
Pembimbing,


Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I
NIP. 197310142003121002

MOTTO

Semua jatuh bangunmu, hal yang biasa
Angan dan pertanyaan, waktu yang menjawabnya
Berikan tenggat waktu, bersedihlah secukupnya
Rayakan perasaanmu sebagai manusia

Hidup bukan untuk saling mendahului
Bayangan yang diciptakan oleh mentari
Ada karena matahari bermaksud terpuji
Untukmu cintai diri sendiri hari ini

(Hindia-Hindia)



**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN ETIKA KERJA ISLAMI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SALARY* SEBAGAI
VARIABEL MODERASI
(Studi Pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)**

**WAHID MULTAZAM
NIM.214110202085**

Email : multazam170218@gmail.com

Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen utama dalam pencapaian efektivitas organisasi. Dalam konteks lembaga keuangan mikro syariah seperti BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknis dan manajerial, tetapi juga oleh nilai-nilai spiritual dan psikologis. Dua faktor internal yang berperan penting dalam membentuk kinerja adalah *locus of control* dan etika kerja Islami. Di sisi lain, *salary* atau gaji sebagai faktor ekstrinsik diperkirakan turut memoderasi hubungan antara variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *locus of control* dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan, serta menguji peran *salary* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis *Partial Least Square* (PLS-SEM). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto, dengan sampel 48 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup berbasis *skala Likert*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* dan etika kerja Islami masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, *salary* tidak terbukti secara signifikan memoderasi hubungan *locus of control* terhadap kinerja, sedangkan interaksi antara etika kerja Islami dan *salary* menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan. Artinya, *salary* justru memperlemah pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi spiritual dan kontrol diri tetap penting dalam mendorong kinerja, tetapi dapat tereduksi jika orientasi terhadap imbalan finansial menjadi dominan.

Kata kunci: *locus of control*, etika kerja Islami, *salary*, kinerja karyawan.

**THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL AND ISLAMIC WORK ETHICS
ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH SALARY AS A MODERATING
VARIABLE**

(Study at BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)

WAHID MULTAZAM
NIM.214110202085

Email : multazam170218@gmail.com

*Sharia Banking Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business
State Islamic University Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto*

ABSTRACT

Employee performance is one of the key elements in achieving organizational effectiveness. In the context of Islamic microfinance institutions such as BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto, employee performance is influenced not only by technical and managerial aspects but also by psychological and spiritual values. Two internal factors that play a significant role in shaping performance are locus of control and Islamic work ethic. Meanwhile, salary, as an extrinsic factor, is assumed to moderate the relationship between those variables and employee performance.

This study aims to analyze the influence of locus of control and Islamic work ethic on employee performance and to examine the role of salary as a moderating variable. The study uses a quantitative approach with the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analysis method. The population in this study includes all employees of BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto, with a sample of 48 respondents. Data were collected using a closed-ended questionnaire based on a Likert scale.

The results indicate that both locus of control and Islamic work ethic have a positive and significant effect on employee performance. However, salary is not proven to significantly moderate the relationship between locus of control and performance, while the interaction between Islamic work ethic and salary shows a significant negative effect. This means that salary actually weakens the influence of Islamic work ethic on employee performance. These findings suggest that spiritual motivation and self-control remain crucial in encouraging performance, but may be diminished when the orientation toward financial rewards becomes dominant.

Keywords: *locus of control, Islamic work ethic, salary, employee performance.*

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai pada penelitian ini berpedoman pada surat keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba`	B	Be
ت	ta`	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	h	h	ha (dengan titik diatas)
خ	kha`	Kh	ha dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	za (dengan titik di atas)
ر	ra`	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	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 diatas
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	‘em
و	Waw	W	W
ه	ha`	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	ya`	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah ditulis Rangkap

عدة	Ditulis	‘iddah
-----	---------	--------

C. Ta’ marbutah di akhir kata bila mati dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat, dan sebagainya, kecuali, bila dikehendaki lafal aslinya)

1. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-aulyā</i>
----------------	---------	-------------------------

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

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakāt al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U

E. Vokal Panjang

1	Fathah + alif	Ditulis	Ā
	جا عليه	Ditulis	<i>Jāhiliyah</i>
2	Fathah + ya'mati	Ditulis	Ā
	تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3	Kasrah + ya'mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4	Dammah + wawu mati	Ditulis	Ū
	فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya'mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata yang dipisah apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القران	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

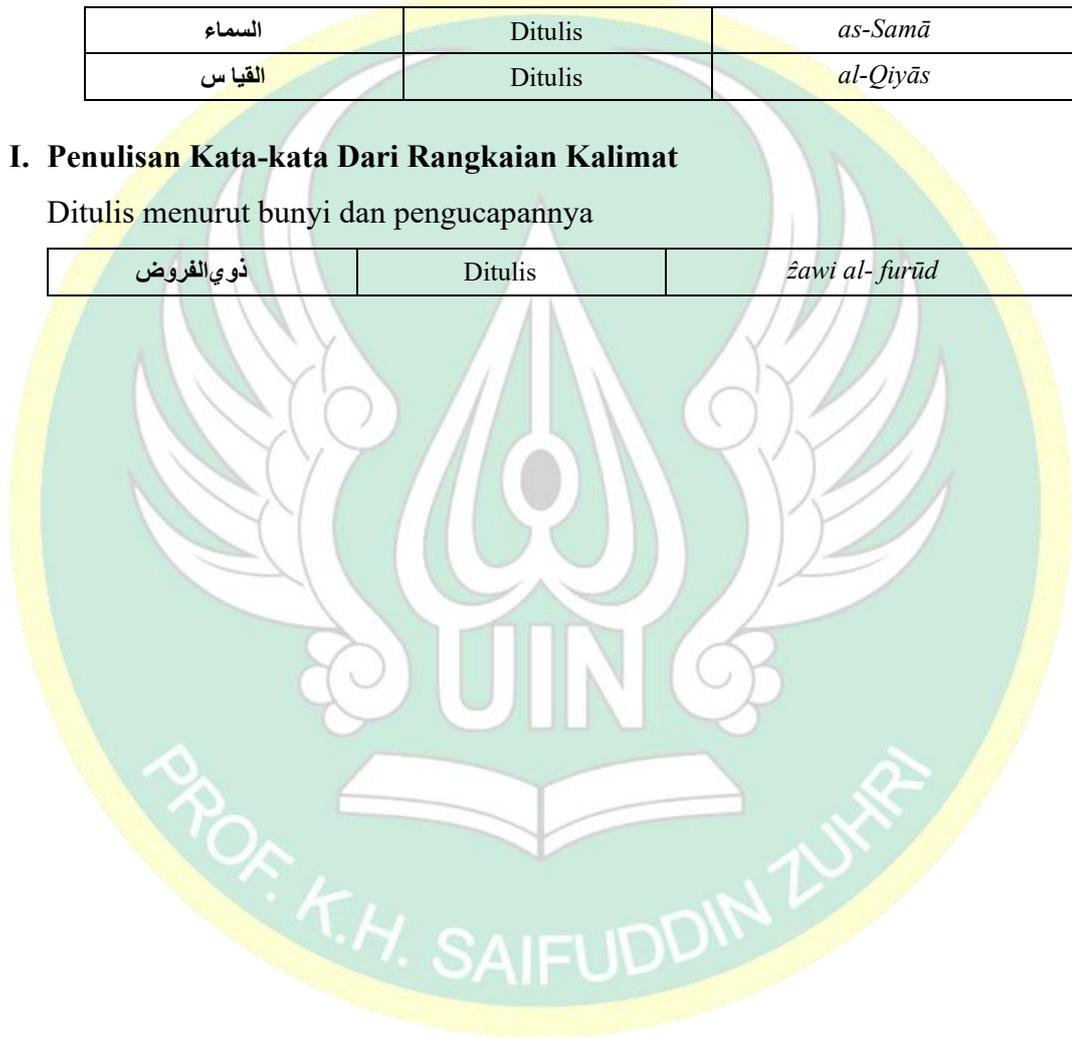
2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf / (el) nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

I. Penulisan Kata-kata Dari Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi dan pengucapannya

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Ẓawi al-furūd</i>
------------	---------	----------------------



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamini, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Dalam penyusunan skripsi, Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya doa, dukungan, bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun materil. Oleh karena itu dengan ketulusan hati dan penuh rasa syukur pada kesempatan ini penulis mempersembahkan skripsi ini dan mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M. Ag., Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Suwito, M.Ag., Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
3. Prof. Dr. H. Sulkhan Chakim, M.M., Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Prof. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag., Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Prof. Dr. H. Tutuk Ningsih, M.Pd., Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Dr. H. Chandra Warsiti, S. TP., S.E., M.Si., Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

9. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I., Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan pengetahuan, ilmu, bimbingan, arahan, motivasi, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
10. Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak., Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah membantu dan memberikan ilmunya kepada penulis.
12. Kedua orang tua tercinta Bapak Rochmat dan Ibu Supriyah yang telah merawat, mendidik dan mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis, serta dukungan dan doa-doanya yang tidak pernah putus selama ini. Terimakasih banyak semoga Bapak dan Ibu selalu diberikan perlindungan, kesehatan dan rezeqi yang berlimpah oleh Allah.
13. Kekasih saya Syifa Maryaningrum Jamidin S.Sos yang sudah sama-sama berjuang, memberikan motivasi, menjadi tempat ternyaman untuk berkeluh kesah serta menjadi penenang dan penyemangat dalam setiap langkah dan keputusan yang terjadi dalam proses peneliti.
14. BPH SEMA FEBI 2024. David, Farah, dan Safira, yang sudah sama-sama berjuang dalam satu kelembagaan, menjadi partner sekaligus sahabat saya. Yang selalu ada ketika susah maupun senang. Semoga perjalanan kita bisa lebih panjang dari hanya sekedar teman ataupun sahabat, tapi lebih dari keluarga.
15. Kepada teman seperjuangan HMJ 2022 yang telah banyak memberikan pengalaman, terkhusus grup ngangong yang sudah memberikan inspirasi kengangongan dan keunikan serta sudah membantu mengarahkan dan membimbing peneliti sehingga peneliti mendapatkan pencerahan ketika menyelesaikan penelitian.
16. Teman-teman Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang sudah berjuang bersama membangun organisasi tertinggi tingkat fakultas, serta

memberikan pengalaman berharga selama kepengurusan, terimakasih karena sudah menjadi bagian pengalaman yang tak terlupakan

17. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah A, terimakasih atas kebersamaan selama kurang lebih 4 tahun dalam keadaan suka maupun duka.
18. Teman-teman PMII Rayon FEBI Komisariat Walisongo Purwokerto, terimakasih karena sudah memberikan pengalaman berorganisasi semasa kuliah
19. Teman-teman HMPS Perbankan Syariah dan Komunitas CEO Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, terimakasih karena sudah memberikan pengalaman berorganisasi semasa kuliah
20. Untuk diri sendiri, terimakasih atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam dunia perkuliahan dan dalam mengerjakan tugas akhir skripsi.

Demikian yang dapat penulis sampaikan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik serta saran yang bersifat membangun selalu penulis harapkan dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini bisa bermanfaat untuk penulis dan pembaca. Aamiin.

Purwokerto, 17 Juni 2025



Wahid Multazam
NIM.214110202085

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA	vii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Teori.....	11
1. <i>Locus Of Control</i>	11
2. Etika Kerja Islami.....	12
3. Kinerja Karyawan	14
4. <i>Salary</i>	16

B. Kajian Pustaka	18
C. Landasan Teologis.....	23
1. <i>Locus Of Control</i>	23
2. Etika Kerja Islami.....	24
3. Kinerja Karyawan	25
4. <i>Salary</i>	26
D. Kerangka Berfikir	27
E. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel.....	32
D. Variabel dan Indikator.....	34
E. Jenis dan Sumber Penelitian	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Gambaran Umum BMT "Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto	42
B. Gambaran Umum Responden	50
C. Hasil Analisis Data.....	54
D. Pembahasan Hasil Penelitian	63
BAB V PENUTUP	69
A. Simpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN-LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Demografis Karyawan	3
Tabel 1. 2 Perbandingan UMK di Wilayah Jawa Tengah 2024	6
Tabel 2.1 Kajian Pustaka	21
Tabel 3. 1 Indikator Penilaian	35
Tabel 3. 2 Skala Likert	36
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	52
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4. 7 <i>Outer Loading</i>	55
Tabel 4. 8 <i>Outer Loading</i> (Setelah Modifikasi)	56
Tabel 4. 9 Nilai <i>Average Variance Extracted</i>	57
Tabel 4. 10 Nilai <i>Cross Loading</i>	57
Tabel 4. 11 <i>cronbach's alpha</i> dan <i>composite reliability</i>	58
Tabel 4. 12 Nilai <i>R-Square</i>	59
Tabel 4. 13 Model Fit	60
Tabel 4. 14 Hasil <i>F-Square</i>	61
Tabel 4. 15 <i>Path Coefficients</i>	62

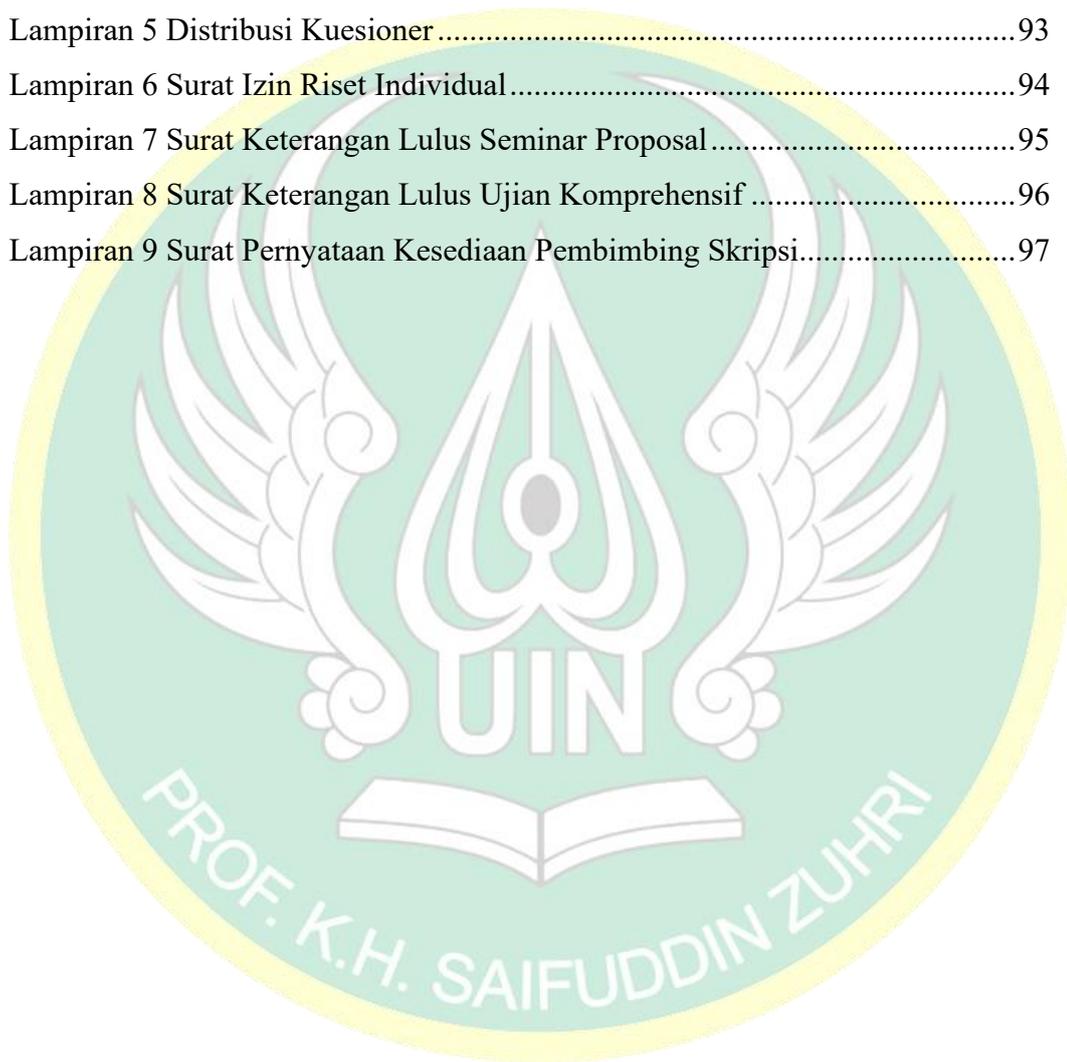
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka berfikir	27
Gambar 4. 1 Strultur Organisasi.....	45
Gambar 4. 2 Hasil Evaluasi Outer Model	54
Gambar 4. 3 Diagram Jalur Dari Model Teoritis	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2 Data Responden.....	81
Lampiran 3 Hasil Tabulasi	83
Lampiran 4 Hasil Uji Penelitian.....	88
Lampiran 5 Distribusi Kuesioner	93
Lampiran 6 Surat Izin Riset Individual.....	94
Lampiran 7 Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal.....	95
Lampiran 8 Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif	96
Lampiran 9 Surat Pernyataan Kesiapan Pembimbing Skripsi.....	97



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga keuangan, baik konvensional maupun syariah, terus menunjukkan perkembangan pesat di masyarakat. Khususnya, bank syariah kini semakin meluas di seluruh wilayah Indonesia, seiring meningkatnya kesadaran akan produk pengelolaan rekening yang halal (Muyasaroh, 2022). Berbeda dengan bank konvensional, bank syariah beroperasi berdasarkan standar syariah dan fatwa yang dikeluarkan oleh Dewan Syariah Nasional (Halim, 2015). Bank syariah tidak menerapkan sistem bunga, melainkan menawarkan bagi hasil dan imbalan lain sesuai dengan akad yang disepakati, dengan prinsip bahwa seluruh transaksi dan administrasi tidak bertentangan dengan Al-Qur'an dan Hadits (Aziz, 2004).

Perkembangan lembaga keuangan bernuansa Islam di Indonesia dimulai dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia. Kehadiran bank ini membuka jalan bagi lembaga keuangan syariah lainnya, menandakan bahwa sistem ekonomi Islam mulai berkembang dan mendapat perhatian khusus dari masyarakat, terutama mengingat mayoritas penduduk Indonesia adalah Muslim (Mujiono, n.d.). Perkembangan keuangan syariah saat ini telah menyentuh sektor mikro ekonomi, ditandai dengan lahirnya lembaga-lembaga mikro syariah yang bersifat mendidik sosial keagamaan seperti *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT). *Baitul Maal wat Tamwil* adalah lembaga keuangan dengan konsep syariah yang lahir sebagai pilihan yang menggabungkan konsep *maal* dan *tamwil* dalam satu kegiatan lembaga (Rahmini, 2023). Konsep *maal* lahir dan menjadi bagian dari kehidupan masyarakat muslim dalam hal menghimpun dan menyalurkan dana untuk zakat, infak dan shadaqah (ZIS) secara produktif. Sedangkan konsep *tamwil* lahir untuk kegiatan bisnis produktif yang murni untuk mendapatkan keuntungan dengan sektor masyarakat menengah ke bawah (mikro) (Huda, 2016).

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) memiliki hubungan simbiosis dengan pertumbuhan ekonomi, di mana kemajuan salah satunya akan turut mendorong kemajuan yang lain. Hal ini karena perkembangan BMT berkaitan erat dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat umum (Huda, 2016). Ditengah tantangan yang dihadapi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), BMT hadir sebagai solusi alternatif yang vital. Dengan menerapkan sistem non-bunga, BMT mampu menjangkau masyarakat ekonomi menengah ke bawah. Tujuannya adalah untuk meningkatkan ekonomi para pengusaha kecil berdasarkan prinsip-prinsip syariah, melalui upaya pengembangan usaha produktif dan inovatif yang kemudian disalurkan melalui berbagai pembiayaan (Mujiono, n.d.). Salah satu contohnya adalah BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto adalah salah satu BMT yang aktif dalam menjalankan perannya di wilayah Banyumas. Sejak berdirinya, BMT Dana Mentari memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan keuangan berbasis syariah kepada masyarakat, khususnya anggota Muhammadiyah dan kalangan menengah ke bawah. BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto tidak hanya fokus pada kegiatan usaha simpan pinjam, tetapi juga aktif dalam kegiatan sosial dan dakwah ekonomi Islam. Lembaga ini mendorong anggotanya untuk mengelola keuangan secara Islami, menghindari praktik riba, serta menumbuhkan semangat kemandirian ekonomi. Dengan mengedepankan prinsip kejujuran, amanah, dan profesionalisme. BMT Dana Mentari menjadi salah satu contoh lembaga keuangan mikro yang tumbuh secara sehat dan konsisten menerapkan nilai-nilai syariah dalam operasionalnya.

Dalam perjalanannya, BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto terus menunjukkan pertumbuhan signifikan, baik dari segi jumlah anggota, aset, maupun kualitas layanan. Perkembangan ini tentu tak lepas dari peran vital karyawan sebagai garda terdepan pelayanan. Kinerja karyawan bukan sekadar hasil kerja; ia juga mencerminkan tingkat kedisiplinan, loyalitas, dan tanggung jawab individu terhadap tugasnya. Oleh

karena itu, kualitas sumber daya manusia meliputi kompetensi, etos kerja Islami, dan motivasi kerja menjadi faktor penentu dalam menjaga kinerja dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga ini (Tanjung, 2020).

Meski demikian, dalam praktiknya, tidak semua karyawan mampu menunjukkan performa optimal. Hasil wawancara dengan Ibu Khomsatun selaku General Manajer BMT Dana Mentari menginformasikan bahwa, secara umum, kinerja karyawan tergolong baik, terutama dalam kedisiplinan dan pencapaian target harian. Namun, terdapat perbedaan signifikan dalam hal inisiatif dan tanggung jawab kerja. Beberapa karyawan sangat proaktif dan berorientasi solusi, sementara yang lain cenderung pasif dan hanya bekerja sesuai arahan. Ini mengindikasikan adanya perbedaan dalam aspek inisiatif dan tanggung jawab, meskipun kinerja secara keseluruhan cukup baik.

Setiap organisasi memiliki karakteristik sumber daya manusia (SDM) yang unik. Di BMT Dana Mentari, keberagaman tingkat pendidikan karyawan, ditambah tantangan seperti keterbatasan motivasi, kurangnya tanggung jawab, dan inkonsistensi etos kerja, menciptakan dinamika tersendiri dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja. Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi dan aktualisasi SDM yang dimiliki (Warsito, 2015).

Tabel 1. 1 Data Demografis Karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

Jumlah	Tingkat Pendidikan
26	S1
3	D3/D1
25	SMA/SMK

Sumber : Data Primer

Berdasarkan data tingkat pendidikan karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto, tercatat bahwa dari total 54 karyawan, mayoritas berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 26 orang, diikuti oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 25 orang, dan sisanya berpendidikan D3/D1 sebanyak 3 orang. Komposisi ini menunjukkan adanya keragaman tingkat pendidikan

ini berpotensi memengaruhi cara pandang, tanggung jawab, serta pola perilaku kerja setiap individu di organisasi tersebut (Triana et al., 2021).

Penelitian Hanifah (2024) mengungkap bahwa faktor demografi, termasuk tingkat pendidikan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Dana Mentari. Latar belakang pendidikan membentuk cara individu dalam memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan, berinteraksi dengan sistem organisasi, dan merespons nilai-nilai organisasi yang berbasis syariah. Oleh karena itu, keragaman ini menjadi landasan penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor psikologis seperti *locus of control* dan nilai-nilai religius seperti etika kerja Islami berinteraksi dan berperan dalam membentuk kinerja karyawan di BMT Dana Mentari.

Locus of control adalah faktor psikologis fundamental yang sangat memengaruhi cara seorang karyawan berinteraksi dengan tanggung jawab di lingkungan kerja. Konsep ini menggambarkan keyakinan individu tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan hasil atau peristiwa dalam hidup mereka (Rahmawati, 2023). Berdasarkan *Social Learning Theory* Rotter (1966), *locus of control* terbagi dua yaitu *internal* dan *eksternal*. Individu dengan *locus of control internal* meyakini bahwa hasil yang mereka peroleh, baik keberhasilan maupun kegagalan, adalah konsekuensi langsung dari usaha, kemampuan, dan keputusan mereka sendiri. Mereka melihat diri mereka sebagai "*agen*" utama dalam menentukan nasib. Sebaliknya, individu dengan *locus of control eksternal* cenderung beranggapan bahwa hasil yang terjadi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar kendali mereka, seperti keberuntungan, takdir, campur tangan orang lain, atau keadaan eksternal yang tidak dapat diprediksi (Wulandari, 2023).

Penelitian ekstensif, termasuk studi oleh Spector (1988), secara konsisten menunjukkan bahwa *locus of control internal* memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja karyawan. Hal ini karena individu dengan orientasi internal cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi, mengambil tanggung jawab penuh atas tugas mereka, dan menunjukkan inisiatif yang proaktif dalam mencari solusi serta mencapai tujuan (Hidayati,

2023). *Locus of control* dapat dibentuk oleh lingkungan dan pengalaman hidup. Ketika individu diberdayakan, diberikan otonomi untuk membuat keputusan, dan berhasil meraih kesuksesan melalui usaha mereka, mereka cenderung mengembangkan dan memperkuat *locus of control internal*. Sebaliknya, pengalaman kegagalan berulang yang dirasa di luar kendali, atau persepsi bahwa keberhasilan semata-mata ditentukan oleh faktor *eksternal*, dapat mengarahkan individu pada pengembangan *locus of control eksternal* (Yusof, 2022).

Locus of control bukan satu-satunya variabel psikologis yang mempengaruhi performa kerja. Etika kerja Islami hadir sebagai sistem nilai yang melandasi orientasi kerja dalam Islam. Etika kerja dalam Islam tidak hanya berbicara tentang produktivitas, tetapi juga tentang niat, amanah, kejujuran, kerja ikhlas, serta tanggung jawab sosial. Nilai-nilai ini diperoleh dari ajaran Al-Qur'an dan Hadis serta praktik sahabat dan ulama. (Sari, 2023). Etika kerja Islami tidak bersifat stagnan, tetapi membentuk pola pikir dan perilaku kerja yang berkelanjutan. Ketika diterapkan secara konsisten, etika ini menciptakan sistem kerja yang jujur, efisien, dan penuh semangat (Yusof, 2022). Dalam organisasi syariah seperti BMT, penerapan nilai-nilai etika kerja Islami seharusnya menjadi pondasi kultural yang diperkuat melalui kebijakan, pelatihan, dan pembinaan spiritual. Namun, tantangannya adalah ketika realitas kerja dihadapkan pada tekanan target, keterbatasan sumber daya, dan ketimpangan kompensasi (Mahmud, 2022).

Kompensasi atau *salary* adalah salah satu perhatian utama bagi karyawan dan berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi, loyalitas, serta kompetensi individu dalam organisasi. Selain itu, *salary* juga melambungkan status sosial dan dapat memengaruhi persepsi keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan bahkan perilaku karyawan. Perbedaan tingkat pendidikan dan posisi kerja seringkali berbanding lurus dengan besaran gaji, yang kemudian memengaruhi kepuasan, semangat, dan loyalitas karyawan (Eriska et al., 2024).

Tabel 1. 2 Perbandingan UMK di Wilayah Jawa Tengah 2024

Wilayah	UMK 2024 (Rp)
Kota Semarang	3.243.969
Kabupaten Cilacap	2.479.106
Kabupaten Banyumas	2.195.690
Kabupaten Purbalingga	2.195.571
Kabupaten Tegal	2.191.161
Kabupaten Kebumen	2.121.947
Kabupaten Banjarnegara	2.038.005

Sumber : jatengprov.go.id

Data UMK 2024 menunjukkan bahwa Kabupaten Banyumas memiliki nilai UMK sebesar Rp2.195.690, lebih rendah dibandingkan wilayah seperti Kota Semarang (Rp3.243.969) atau Kabupaten Cilacap (Rp2.479.106). Nilai UMK ini menjadi acuan standar minimum pemberian upah, namun pada prakteknya, banyak lembaga keuangan mikro seperti BMT masih belum mampu memberikan kompensasi yang sepenuhnya kompetitif. Tingkat *salary* yang relatif rendah di Banyumas bisa menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama bagi karyawan yang memiliki *locus of control* eksternal, yang cenderung menyalahkan kondisi luar (termasuk gaji) atas kinerjanya (Asytuti, n.d.)

Berdasarkan wawancara dengan saudari Asyifa Nur Afiah, yang merupakan karyawan bagian marketing/da'i, menjelaskan bahwa meskipun gaji pokok disesuaikan dengan posisi dan masa kerja, namun ketika dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan seperti berinteraksi langsung dengan nasabah, menghadapi kondisi cuaca, dan mencapai target bulanan, gaji tersebut dirasa kurang memadai. Situasi ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang tidak seimbang dengan beban kerja atau kebutuhan hidup dapat berakibat pada menurunnya semangat, munculnya keluhan, dan pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Salary atau gaji dalam studi perilaku organisasi seringkali dianggap sebagai faktor ekstrinsik yang sangat kuat dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja. Herzberg (1959) dalam teori motivasi dua faktornya menyatakan bahwa *salary* termasuk dalam kategori *hygiene factor* yaitu faktor yang jika

tidak dipenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan, tetapi jika dipenuhi tidak otomatis meningkatkan kepuasan secara signifikan. Artinya, gaji yang rendah dapat menyebabkan turunnya kinerja, namun gaji yang cukup bukan jaminan utama meningkatnya kinerja karena faktor intrinsik tetap dominan (AlFarizi, 2023).

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya (Putri et al., 2024). Karyawan adalah aset terpenting dan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Merekalah yang bertanggung jawab penuh, mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi hasil kerja. Oleh karena itu, memiliki karyawan yang kompeten sangatlah krusial agar perusahaan mampu menghasilkan kinerja yang baik dan terus berkembang. Kinerja individu yang optimal akan memberikan kontribusi penuh pada kinerja organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan. Ini meliputi berbagai aspek penting seperti kuantitas (jumlah), kualitas (mutu), kehadiran, ketepatan waktu, dan sikap kerja karyawan (Andriyan, 2022).

Berbagai penelitian sebelumnya oleh Aisyah (2024) dan Sari (2021) menunjukkan bahwa *locus of control* dan etika kerja Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil temuan tidak selalu konsisten. Beberapa studi dalam penelitian Prakoso (2019) menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dan penerapan etika kerja Islami tidak selalu selaras dengan perilaku kerja yang produktif (Fitriani & Zainal, 2022). Di sisi lain, *salary* dalam penelitian Rahardja (2019) terbukti meningkatkan kinerja, sementara studi lain menunjukkan pengaruhnya tidak dominan (Hidayat, 2021).

Berdasarkan isu yang telah dijelaskan di atas, studi ini bertujuan untuk menyajikan pemahaman tentang tindakan *locus of control* dan Etika Kerja Islami dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta *Salary* dapat memoderasi antara *locus of control* dan etika kerja islami dalam dunia kerja

seperti BMT. Kesenjangan hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan perlunya penelitian lanjutan yang mengintegrasikan ketiga variabel *locus of control*, etika kerja Islami, dan *salary* dalam satu model untuk melihat secara menyeluruh bagaimana ketiganya berinteraksi dalam memengaruhi kinerja. Oleh karena itu peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh *Locus Of Control* dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Salary* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan beberapa rumusan masalah yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini,yaitu :

1. Apakah *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto?
2. Apakah Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto?
3. Apakah *Salary* dapat memoderasi pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto?
4. Apakah *Salary* dapat memoderasi pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian yaitu:

1. Mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto
2. Mengetahui pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

3. Mengetahui apakah *Salary* dapat memoderasi pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto
4. Mengetahui apakah *Salary* dapat memoderasi pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Studi ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu perilaku organisasi dengan memperdalam pemahaman tentang bagaimana *locus of control* dan Etika Kerja Islami memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks lembaga keuangan syariah. Selain itu, penelitian ini akan menyumbangkan bukti empiris baru mengenai peran kompensasi (*salary*) sebagai variabel moderasi, menjelaskan bagaimana gaji dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara *locus of control* dan etika kerja Islami dengan kinerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini akan memberikan manfaat langsung bagi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto dengan menyajikan gambaran komprehensif mengenai kinerja karyawan, mengidentifikasi area perbaikan, serta memberikan rekomendasi konkret untuk meningkatkan kinerja melalui strategi berbasis *locus of control* dan Etika Kerja Islami, termasuk penyesuaian kebijakan kompensasi. Bagi karyawan BMT Dana Mentari, hasil studi ini dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya keyakinan diri (*locus of control internal*) dan mendorong implementasi nilai-nilai Etika Kerja Islami dalam pekerjaan sehari-hari. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi dan landasan awal untuk studi-studi lanjutan yang relevan, membuka peluang eksplorasi lebih jauh di bidang ini.

E. Sistematika Pembahasan

Peneliti menyusun sistematika pembahasan untuk mempermudah pemahaman terhadap hasil penelitian. Dalam memudahkan memahami penelitian ini, maka peneliti membagi menjadi (V) lima bab sebagai berikut:

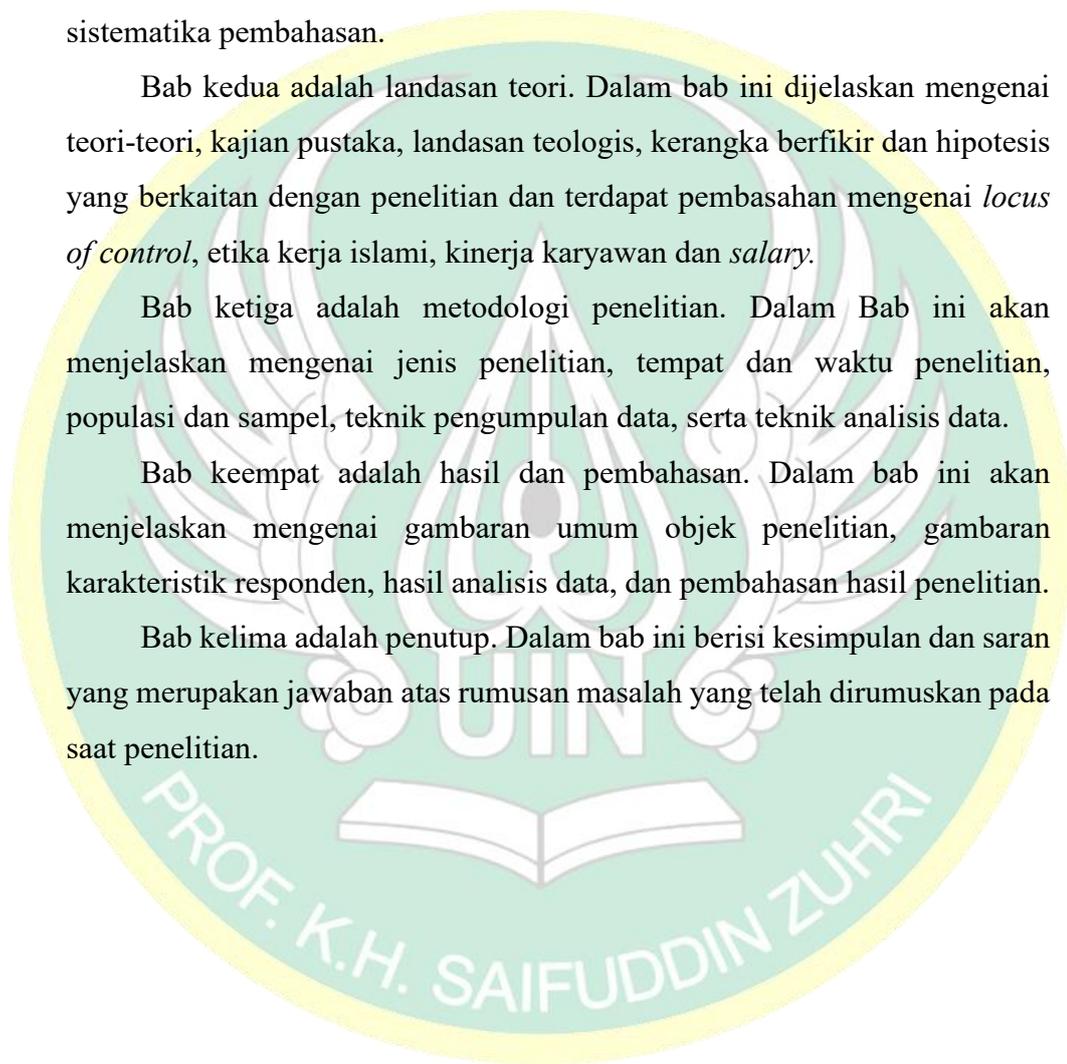
Bab pertama adalah pendahuluan. Dalam bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua adalah landasan teori. Dalam bab ini dijelaskan mengenai teori-teori, kajian pustaka, landasan teologis, kerangka berfikir dan hipotesis yang berkaitan dengan penelitian dan terdapat pembahasan mengenai *locus of control*, etika kerja islami, kinerja karyawan dan *salary*.

Bab ketiga adalah metodologi penelitian. Dalam Bab ini akan menjelaskan mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

Bab keempat adalah hasil dan pembahasan. Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, gambaran karakteristik responden, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

Bab kelima adalah penutup. Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran yang merupakan jawaban atas rumusan masalah yang telah dirumuskan pada saat penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. *Locus Of Control*

Locus of control merupakan salah satu konsep kepribadian individual dalam perilaku keorganisasian. Konsep dasar *locus of control* diambil dari teori pembelajaran sosial (*learning social*) yang dikembangkan oleh Julian B. Rotter tahun 1966 dalam *Social Learning Theory* (Patten, 2005). *Locus of control* mengacu pada keyakinan individu mengenai sumber kendali atas peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, khususnya dalam konteks pencapaian hasil (*outcomes*). *Locus of control* terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya, apakah karena faktor internal atau faktor eksternal. Individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri disebut dengan *internal locus of control*. Sedangkan individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dari faktor di luar dirinya disebut dengan *eksternal locus of control* (Wulandari, 2023).

Seseorang yang memiliki kecenderungan *internal locus of control* memandang bahwa segala sesuatu yang dialaminya, baik yang berbentuk peristiwa, kejadian, nasib atau takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri. Dia mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi pada dirinya. Berbeda dengan orang yang cenderung *eksternal locus of control*, dia beranggapan bahwa segala peristiwa, kejadian, takdir dan nasib disebabkan karena kendali dari faktor *eksternal*. Dia tidak mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi disekelilingnya (Sari, 2023).

Individu dengan *internal locus of control* cocok dengan pekerjaan yang terkait dengan kompleksitas pekerjaan, tuntutan informasi yang

rumit, pekerjaan yang membutuhkan inisiatif, kreativitas, motivasi yang tinggi, dan jiwa kepemimpinan. Sedangkan individu dengan *eksternal locus of control* sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin, statis dan penuh kontrol dari atasan (Yunianto, n.d.). Variabel-variabel yang terkait dengan *locus of control* antara lain kinerja organisasi, kepuasan kerja, stres terhadap kerja, intensi untuk berhenti kerja, kepemimpinan, entrepreneurship, dan keterlibatan kerja.

Levenson dalam Wibowo, 2021 membagi pusat pengendalian (*locus of control*) yang merupakan orientasi atribusi kedalam tiga aspek, yaitu:

- 1) *Internality (Orientasi locus of control/internal)* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri.
- 2) *Powerfull Other (P)* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh orang lain yang lebih berkuasa.
- 3) *Chance (C)* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang, dan keberuntungan. Faktor *powerfull other* dan *chance* merupakan orientasi dari *locus of control external*.

2. Etika Kerja Islami

Etos berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" yang berarti watak, karakter. Menurut Beekun (1997) dalam *Islamic Business Ethics*, etika kerja Islami menekankan bahwa kerja adalah bagian dari iman (*al- 'amal juz' min al-īmān*), dan setiap individu harus menunjukkan integritas, amanah, serta kontribusi nyata bagi masyarakat. Islam menolak kemalasan dan mengutamakan kerja keras serta profesionalisme.. *Ethos* adalah karakteristik, sikap, kebiasaan, atau kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok orang atau manusia (Yusof, 2022).

Secara terminologis, *ethos* digunakan dalam tiga pengertian, yaitu:

- a. suatu aturan umum atau cara hidup
- b. suatu tatanan dari perilaku
- c. penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku

Dari kata *ethos*, terbentuklah kata *ethic* yaitu pedoman, moral dan perilaku, atau dikenal pula etiket yaitu cara bersopan santun. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, etika adalah ilmu pengetahuan tentang asas-asas akhlak (moral) (Hidayati, 2023). Etika mengarahkan atau menghubungkan penggunaan akal budi individual dengan objektivitas untuk menentukan kebenaran atau kesalahan dan tingkah laku seseorang terhadap orang lain (Mas'ud, 2022).

Etika adalah ilmu yang menyelidiki mana yang baik dan mana yang buruk dan memperlihatkan amal perbuatan manusia sejauh yang dapat diketahui oleh akal pikiran (Asytuti, 2021). Etika dapat dijelaskan dengan membedakan dengan tiga arti, yaitu:

- a. ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak)
- b. kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak
- c. nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat. Etika dalam tulisan ini lebih menekankan pada makna kedua

Kerja adalah segala kegiatan ekonomis yang dimaksudkan untuk memperoleh upah, baik berupa kerja fisik material atau kerja intelektual. Sedangkan menurut Toto Tasmara dalam penelitian Arafah, (2022) kerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT. Sedangkan kerja keras berarti

bekerja dengan segala penuh kesungguhan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Etika kerja Islam berarti bahwa hidup tanpa kerja keras adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Etika kerja Islam patut mendapat penyelidikan yang serius karena merupakan hal yang ideal di mana seorang muslim mencoba untuk mewujudkannya (Rahman, 2021). Keadilan dan kebaikan di tempat kerja merupakan keharusan guna kesejahteraan masyarakat dan tidak seorangpun tertunda upah mereka, disamping kerja keras serta konsisten sesuai dengan tanggung jawabnya. Singkatnya, etika kerja Islam berpendapat bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki arti dan melakukan aktivitas ekonomi merupakan suatu kewajiban (Yunianto, n.d.).

Beberapa nilai utama dalam etika kerja Islami antara lain:

- a. *Ṣidq* (kejujuran): Bersikap jujur dalam setiap pekerjaan dan interaksi bisnis.
- b. *Amanah* (tanggung jawab): Menyelesaikan tugas dengan penuh komitmen dan tidak berkhianat.
- c. *Ijtihad* (kerja keras dan ketekunan): Tidak mudah menyerah dan konsisten dalam usaha.
- d. *Ihsan* (berbuat terbaik): Melaksanakan pekerjaan dengan kualitas maksimal sebagai bentuk ibadah.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Kusumawati, 2008). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Dehotman, 2016).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat diamati dan dinilai oleh orang lain. yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut. Yang dapat diukur melalui:

- a. Kemampuan teknis
- b. Kemampuan konseptual
- c. Tanggung Jawab
- d. Inisiatif
- e. Kemampuan hubungan interpersonal.

Mathis dan Jackson dalam Hanifah, 2024 menetapkan standar utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

- e. *Quantity of output* (kuantitas keluaran) Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis.
- f. *Quality of output* (kualitas keluaran) Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
- g. *Timelines of output* (waktu keluaran) Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.

- h. *Presences at work* (tingkat kehadiran) Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
- i. *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan) Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
- j. *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan) Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

4. *Salary*

a. Pengertian *Salary* (Gaji)

Salary (Gaji) adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai atau karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Dunggio et al., n.d.). Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. *Salary* merupakan suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya (Eriska et al., 2024).

Salary merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana seorang karyawan dapat berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri dan aktualisasi diri (Munandar, n.d.). Mengacu pada Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (1959) dalam penelitian Punjab (2024), *salary* (gaji) secara konsisten dikategorikan sebagai faktor *hygiene*. Ini berarti gaji sangat penting untuk mencegah ketidakpuasan karyawan, namun tidak secara

langsung menjadi pendorong utama motivasi atau kepuasan kerja yang tinggi. *Salary* dapat menjadi salah satu faktor pemicu masalah yang terjadi antara manajemen dan karyawan, terutama apabila tidak dapat mengakomodasi kepentingan keduanya dengan adil.

Oleh karena itu, perencanaan atau penentuan gaji menjadi isu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan harus ditentukan dengan hati-hati serta melalui langkah-langkah yang terencana (Aulawi et al., n.d.).

b. Tujuan *Salary*

Dalam suatu Perusahaan, pimpinan memberikan gaji (*Salary*) kepada karyawan tentunya memiliki tujuan (Dwiyanti, 2023). Tujuan-tujuan tersebut yaitu :

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik atau pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik atau pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan kinerja yang dihasilkan karyawan.

2) Kepuasan Kerja

Dengan gaji, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Motivasi

Jika gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.

4) Stabilitas Karyawan

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

c. Faktor-faktor dalam menentukan *Salary* (Gaji)

Ada sejumlah faktor atau kekuatan yang mempengaruhi tingkat gaji yang sering di luar kemampuan perusahaan untuk mengendalikannya. Faktor-faktor ini sekaligus menjadi tantangan dalam perencanaan dan penentuan gaji (Dwiyanti, 2023). Adapun faktor-faktor itu adalah:

1) Pemerintah

Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang harus dipatuhi oleh perusahaan, di mana bisa saja terjadi upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan oleh evaluasi jabatan.

2) Kebijakan dan Strategi Penggajian

Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar.

3) Faktor Internasional

Ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di negara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji.

4) Biaya dan produktivitas

Tidak mempunyai perusahaan dalam mencapai tingkat keuntungan tertentu akan mengakibatkan kemampuan perusahaan membayar pekerja dan menarik investor menurun

B. Kajian Pustaka

Kajian pustaka secara umum diartikan sebagai ringkasan yang didapat dari sumber bacaan yang berhubungan dengan bahasa penelitian dalam bentuk teori, metode atau penelitian sebelumnya. Kajian pustaka merupakan elemen penting dalam penelitian karena dapat memberikan gambaran

rancangan masalah yang akan diteliti, serta memberikan gambaran konseptual bagi peneliti, dan dijadikan sebagai bahan pembahasan bagi sebuah penelitian (Mukhid, 2021).

Jurnal penelitian oleh Rifa'atul Mahmudah & Asytuti, (2021). Yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating”. Hasil penelitian ini bahwa pengaruh kompetensi, motivasi dan *locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel moderasi etika kerja islam juga dapat memoderasi secara positif dan signifikan terhadap ketiga variabel yaitu pengaruh kompetensi, motivasi, dan *locus of control*. hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmani dan hasrudy tanjung (2019) dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai menyebutkan bahwa titik temu hubungan motivasi kerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih demi tercapainya produktivitas kerja. Ketika kondisi tersebut tercapai, maka akan terjadi penurunan produktivitas kerja.

Jurnal Penelitian Oleh Triana dkk., (2021). Yang berjudul Analisis Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe). Hasil dari penelitian ini bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Lhokseumawe. Antara *locus of control* dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif. Jika *locus of control* karyawan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. dan etika kerja islam berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah cabang Lhokseumawe. Antara etika kerja islam dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif. Jika etika kerja islam mengalami peningkatan maka akan memperkuat peningkatan kinerja karyawan. Serta etika kerja islam memoderasi pengaruh *locus of control*

terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe. Peningkatan Etika Kerja Islam dapat memoderasi hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan dengan tipe quasi moderasi. Hal ini berarti bahwa dengan adanya etika kerja Islam akan memperkuat Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe.

Jurnal penelitian oleh Fadhlurrohman & Mas'ud, (2022) yang berjudul Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang). Dalam penelitian ini menemukan bahwa etika kerja islam dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. ketika organisasi mampu menerapkan budaya organisasi islam dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan. berdasarkan hasil perhitungan rata-rata indeks variabel etika kerja islam berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti perusahaan yang menerapkan etika kerja islam dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Via Namira, (2024) yang berjudul Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung). Mendapati bahwa berdasarkan penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa variabel etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan secara langsung pada karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha (MAU) Bandar Lampung. Hal ini dikarenakan terbukti bahwa semakin tinggi etika kerja islam yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik dan optimal kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Dunggio et al. (2022) yang berjudul Peran Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. SS Danisa Nusantara). Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan dalam merefleksikan kinerja karyawan adalah kualitas, ketaatan terhadap peraturan merupakan faktor

paling dominan dalam merefleksikan disiplin kerja, serta gaji/upah merupakan faktor paling dominan dalam merefleksikan kompensasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi merupakan variabel yang memiliki potensi untuk menjadi variabel moderasi (*homologizer moderation*).

Penelitian yang dilakukan oleh (Susi Dwiyantri, 2023) yang berjudul Pengaruh Kinerja Dewan Komisaris dan Direksi Terhadap Profitabilitas Perusahaan Pada *Jakarta Islamic Index (JII)* Tahun 2019-2021 Dengan Gaji Sebagai variabel Moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dewan komisaris berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan yang tergabung dalam *Jakarta Islamic Index (JII)* tahun 2019-2021. Direksi berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan yang tergabung dalam *Jakarta Islamic Index (JII)* tahun 2019-2021. gaji berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan yang tergabung dalam *Jakarta Islamic Index (JII)* tahun 2019-2021, sehingga gaji secara signifikan memoderasi pengaruh dewan komisaris dan direksi terhadap profitabilitas perusahaan yang tergabung dalam *Jakarta Islamic Index (JII)* tahun 2019-2021.

Dalam mendukung penelitian yang akan dilakukan, maka dalam penelitian ini akan dikemukakan beberapa penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dikaji. Berikut beberapa persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu yang akan dijadikan sebagai acuan untuk meneliti yang akan diteliti.

Tabel 2. 1 Kajian Pustaka

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating. Rifa'atul	Hasil penelitian ini bahwa pengaruh kompetensi, motivasi dan <i>locus of control</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel moderasi	Terdapat persamaan dalam variabel independen dan dependen yaitu <i>locus of control</i> dan kinerja karyawan. Perbedaan terdapat pada variabel

	Mahmudah & Asytuti, (2021)	etika kerja islam juga dapat memoderasi secara positif dan signifikan terhadap ketiga variabel yaitu pengaruh kompetensi, motivasi, dan <i>locus of control</i> .	independen yaitu adanya etika kerja islami dan <i>salary</i> sebagai variabel moderasi
2.	Analisis Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe). Triana dkk., (2021)	Hasil dari penelitian ini bahwa <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Lhokseumawe.	Terdapat persamaan pada variabel independen dan variabel dependen yaitu <i>locus of control</i> dan kinerja karyawan. Perbedaan terletak dengan adanya tambahan variabel independen pada penelitian ini yaitu Etika Kerja Islami dan <i>Salary</i> Sebagai Variabel moderasi
3.	Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang) Fadhlurrohman & Mas'ud, (2022)	Dalam penelitian ini menemukan bahwa etika kerja islam dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Persamaan terletak pada variabel independen dan dependen dimana sama-sama menggunakan etika kerja islami dan kinerja karyawan. Terdapat perbedaan pada salah satu variabel dependen yaitu budaya organisasi. Dimana peneliti menggunakan <i>locus of control</i> sebagai variabel independen dan tambahan <i>salary</i> sebagai variabel moderasi
4.	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung). Via Namira, (2024)	Variabel etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan secara langsung pada karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha (MAU) Bandar Lampung.	Terdapat persamaan pada salah satu variabel independen dan dependen yaitu etika kerja islami dan kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada variabel independen dimana dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu <i>locus of control</i> dan etika kerja islami. Kemudian terdapat perbedaan pada variabel ketiga, dalam

			penelitian ini menggunakan <i>salary</i> sebagai variabel moderasi bukan intervening
5.	Peran Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. SS Danisa Nusantara). Dunggio et al. (2022)	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi merupakan variabel yang memiliki potensi untuk menjadi variabel moderasi (<i>homologizer moderation</i>).	Terdapat persamaan pada variabel dependen dan variabel moderasi yang digunakan. Perbedaan terletak pada variabel independen
6.	Pengaruh Kinerja Dewan Komisaris dan Direksi Terhadap Profitabilitas Perusahaan Pada <i>Jakarta Islamic Index (JII)</i> Tahun 2019-2021 Dengan Gaji Sebagai variabel Moderasi. (Susi Dwiyanti, 2023)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dewan komisaris, Direksi, dan gaji berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan yang tergabung dalam <i>Jakarta Islamic Index (JII)</i> tahun 2019-2021, sehingga gaji secara signifikan memoderasi pengaruh dewan komisaris dan direksi terhadap profitabilitas perusahaan yang tergabung dalam <i>Jakarta Islamic Index (JII)</i> tahun 2019-2021	Terdapat persamaan pada variabel moderasi yaitu Gaji (<i>Salary</i>). Perbedaan terletak pada variabel independen dan dependen yang digunakan

Sumber : Data sekunder yang diolah dari berbagai sumber, 2025

C. Landasan Teologis

1. *Locus Of Control*

Locus of control merujuk pada sejauh mana seseorang percaya bahwa ia memiliki kendali terhadap peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Dalam Islam, ajaran tentang tanggung jawab pribadi, usaha, dan perubahan sangat ditekankan. Salah satu ayat Al-Qur'an dalam Surat Ar-Ra'd (13) ayat 11.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَّالٍ ﴿١١﴾

Artinya:“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”

Dalam surat tersebut, menggambarkan keseimbangan antara usaha manusia (*internal locus of control*) dan ketetapan Allah (*eksternal locus of control*). Islam mendorong umatnya untuk tidak menyalahkan keadaan, takdir, atau pihak luar sebelum terlebih dahulu melakukan introspeksi dan perubahan dari dalam diri. Inilah dasar spiritual dari ajaran tentang tanggung jawab pribadi, motivasi diri, dan transformasi hidup. Setiap individu dipandang memiliki tanggung jawab atas peran dan posisi yang diembannya, sekecil apapun dan sebesar apapun tanggung jawabnya.

2. Etika Kerja Islami

Etika kerja dalam Islam tidak hanya berkaitan dengan produktivitas atau kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencakup dimensi spiritual dan moral. Seorang Muslim didorong untuk bekerja dengan niat yang lurus, cara yang halal, Sebagaimana dalam surat Al-Bayyinah (98) Ayat 7:

لِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ﴿٧﴾

Artinya : Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, mereka itulah sebaik-baik makhluk.

Dalam surat tersebut menegaskan bahwa etika kerja dalam Islam harus berlandaskan keimanan dan diwujudkan dalam bentuk amal saleh. Dalam dunia kerja, ini berarti setiap Muslim dituntut untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan keikhlasan. Pekerjaan bukan hanya aktivitas rutin, tetapi juga sarana meraih

kemuliaan di sisi Allah. Dengan menjadikan iman sebagai landasan dan amal saleh sebagai praktik, seorang karyawan tidak hanya berkontribusi secara profesional, tetapi juga sedang mengukir kedudukan sebagai sebaik-baik makhluk menurut Al-Qur'an (Setiawan, 2024).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dari proses, tanggung jawab, dan integritas dalam melaksanakan tugas. Islam sebagai agama yang sempurna juga memberikan perhatian besar terhadap etos kerja dan profesionalisme, tidak hanya mendorong umatnya untuk bekerja, tetapi juga menanamkan kesadaran bahwa setiap amal akan diperiksa dan dinilai, baik di dunia maupun di akhirat (Yusof, 2022). Dalam QS At-Taubah (9) Ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin."

Ayat ini menekankan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan seorang Muslim akan diperhatikan dan dinilai, baik oleh Allah, Rasul, maupun sesama manusia. Hal ini mengajarkan bahwa kinerja bukan hanya dinilai dari apa yang terlihat secara kasat mata, tetapi juga mencakup keikhlasan, tanggung jawab, dan dedikasi dalam menjalankannya. Bagi seorang karyawan, ayat ini menjadi pengingat bahwa kerja bukan hanya soal mengejar penghasilan, tetapi juga bagian dari ibadah yang kelak akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah. Oleh karena itu, setiap Muslim dituntut untuk memiliki integritas, profesionalisme, dan komitmen dalam bekerja sebagai cerminan dari nilai-nilai Islam yang mulia (Hidayati, 2023).

4. *Salary*

Gaji atau upah (*salary*) merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada seseorang atas jasa atau pekerjaannya. Islam sangat memperhatikan keadilan dalam pemberian gaji, dan menempatkan hak pekerja sebagai sesuatu yang sakral dan harus ditunaikan tanpa penundaan (Dunggio et al., n.d.). Dalam Islam, *salary* atau gaji bukan sekadar aspek administratif, melainkan menyangkut hak asasi manusia yang dijunjung tinggi. Gaji adalah amanah yang harus diberikan secara adil, layak, dan tepat waktu, karena akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah. Allah berfirman dalam Qur'an Surat Al-A'raf (7) ayat 85 ;

وَالِي مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا قَالَ يٰقَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ قَدْ جَاءَتْكُمْ بَيِّنَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿٨٥﴾

Artinya : Dan kepada (penduduk) Madyan (Kami utus) saudara mereka, Syuaib. Ia berkata, "Wahai kaumku! Sembahlah Allah, tidak ada Tuhan (yang layak disembah) bagimu selain Dia. Sungguh, telah datang kepadamu bukti yang nyata dari Tuhanmu. Maka, sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangi hak-hak orang lain. Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah diperbaiki. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu orang-orang beriman."

Dalam praktik ketenagakerjaan modern, menepati kesepakatan upah, tidak mengurangi hak karyawan, dan memberikan gaji secara adil dan layak adalah bentuk nyata dari perintah Allah dalam ayat ini. Mengurangi hak pekerja, baik secara nominal maupun waktu pembayaran, adalah bentuk kezaliman yang dikecam dalam ayat ini (Aulawi et al., n.d.).

Prinsip-prinsip keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab menjadi landasan utama dalam sistem upah menurut syariat Islam. Islam mengajarkan bahwa gaji yang halal dan berkah akan membawa kebaikan bagi pekerja maupun pemberi kerja. Oleh karena itu, hubungan antara

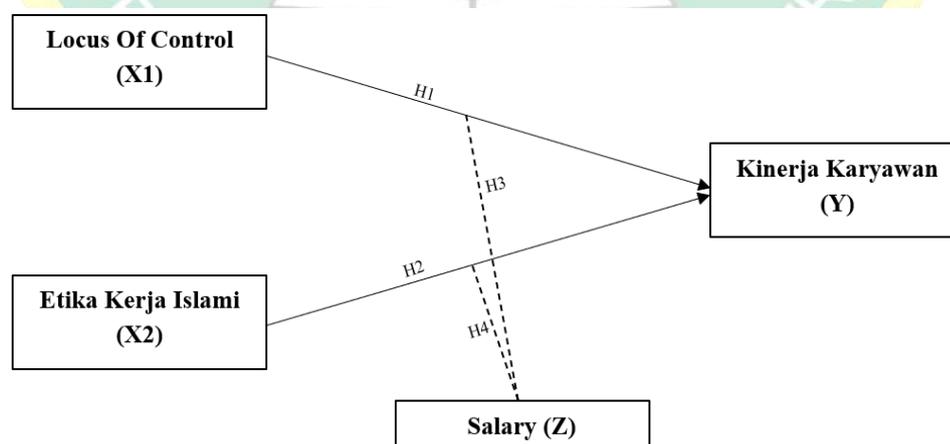
pemberi kerja dan karyawan seharusnya dibangun atas dasar timbal balik yang adil dan saling menghormati, guna menciptakan kehidupan kerja yang sejahtera, harmonis, dan diridhai Allah SWT (Munandar, n.d.).

D. Kerangka Berfikir

Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka berfikir (Sugiyono, 2013).

Dengan menggunakan kerangka berfikir penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi berbagai komponen dalam penelitian terkait pengaruh *locus of control* dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan *salary* sebagai variabel moderasi. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Locus Of Control* dan Etika Kerja Islami sebagai Variabel Bebas. Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat, dan *Salary* sebagai variabel moderasi. Berikut untuk menunjukkan kerangka berfikir yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Gambar 2. 1 Kerangka berfikir



Kerangka ini menjelaskan terdapat 2 variabel independen diantaranya yaitu variabel *Locus Of Control* (X1) dan Etika Kerja Islami (X2), dan terdapat variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dan satu variabel moderasi yaitu *Salary* (Z).

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian dan terdapat beberapa komponen penting yakni dugaan sementara, hubungan antara variabel dan uji kebenaran (Sugiyono, 2013). Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Locus of control didefinisikan sebagai tingkat di mana seseorang meyakini bahwa mereka bertanggung jawab secara pribadi atas apa yang terjadi dalam hidupnya. Keyakinan ini mencerminkan potensi besar dalam diri individu untuk menentukan nasibnya sendiri, terlepas dari dukungan atau hambatan lingkungan (Hidayati, 2023). Konsep ini sangat erat kaitannya dengan Teori *Locus of Control* Julian B. Rotter (1966), khususnya dimensi internal *locus of control*. Individu dengan *locus of control internal* cenderung memiliki etos kerja yang tinggi, menunjukkan ketabahan dalam menghadapi berbagai kesulitan hidup maupun pekerjaan, dan tidak pernah lari dari masalah. Mereka mungkin merasakan kekhawatiran, namun perasaan tersebut relatif kecil dibandingkan dengan semangat dan keberanian mereka untuk menghadapi tantangan.

Secara empiris, beberapa penelitian telah mengkonfirmasi hubungan positif ini; studi oleh Wulandari (2023) dan Arifin (2022) sama-sama menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan kerangka teori Rotter dan bukti empiris yang ada, dapat disimpulkan bahwa:

H_1 : *Locus Of Control* berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Etika Kerja Islami adalah seperangkat nilai dan prinsip komprehensif yang mengarahkan perilaku individu di dunia kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Beekun (1997). Beekun menggarisbawahi pentingnya prinsip-prinsip seperti kejujuran (*ṣidq*), amanah, kerja keras (*jihād fi sabilillah*), tanggung jawab, profesionalisme (*itqan*), dan keadilan (*adl*). Karyawan yang menginternalisasi etika-etika ini cenderung menunjukkan semangat kerja tinggi, loyalitas kuat, dan rasa tanggung jawab mendalam terhadap tugas, mendorong mereka untuk bekerja dengan integritas dan dedikasi, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan produktivitas.

Dukungan empiris juga menguatkan hal ini Namira (n.d.) dan Sari (2019) sama-sama menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teoritis dan bukti empiris ini, dapat disimpulkan bahwa:

H_2 : Etika Kerja islami berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Salary dapat memoderasi pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Salary (gaji) merupakan komponen kompensasi yang signifikan dalam memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, berperan sebagai pengakuan atas kontribusi. Individu dengan *internal locus of control* secara inheren memiliki motivasi tinggi karena keyakinan mereka terhadap kendali pribadi atas hasil kerja. Namun, efektivitas dorongan intrinsik ini tidak akan optimal jika tidak didukung oleh faktor eksternal yang memadai.

Menurut studi "*Assessing the Impact of Herzberg's Two-Factor Motivation Theory on Job Satisfaction: A Study of Employees in the Punjab Healthcare Commission (2024)*", yang merekonfirmasi Teori

Dua Faktor Herzberg (1959), *salary* dikategorikan sebagai faktor *hygiene*. Artinya, meskipun *salary* yang tinggi tidak secara langsung memotivasi, ketidakpuasan terhadap *salary* yang rendah atau tidak adil dapat menyebabkan demotivasi dan kinerja yang buruk. Sebaliknya, *salary* yang layak dan adil dapat mencegah ketidakpuasan dan menciptakan kondisi dasar yang memungkinkan faktor-faktor intrinsik (seperti tanggung jawab dan inisiatif dari *locus of control internal*) untuk berfungsi secara optimal, mengubah potensi menjadi kinerja aktual. Oleh karena itu, *salary* yang memadai akan memperkuat dorongan kinerja dari individu dengan *locus of control internal*, karena menghilangkan potensi hambatan *hygiene* dan memfasilitasi fokus pada pekerjaan.

Dugaan ini juga didukung oleh penelitian empiris oleh Dwiyanti (2023) dan Dunggio et al. (n.d.). Berdasarkan uraian ini, hipotesis penelitian adalah:

H₃ : *Salary* dapat memoderasi pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan

4. *Salary* dapat memoderasi pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Salary (gaji) merupakan motivator eksternal penting, sementara Etika Kerja Islami menyediakan dasar moral dan motivasi intrinsik melalui prinsip-prinsip seperti amanah, kerja keras, dan tanggung jawab. Meskipun etika kerja Islami menanamkan komitmen moral yang kuat, implementasinya dalam kinerja optimal bisa terhambat jika tidak didukung oleh faktor-faktor *hygiene* yang memadai.

Menurut studi "*Assessing the Impact of Herzberg's Two-Factor Motivation Theory on Job Satisfaction: A Study of Employees in the Punjab Healthcare Commission (2024)*", yang merekonfirmasi Teori Dua Faktor Herzberg (1959), faktor *hygiene* seperti gaji, meskipun tidak secara langsung memotivasi, sangat penting untuk mencegah ketidakpuasan. Jika *salary* yang diterima dianggap tidak adil atau tidak sesuai, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mengganggu fokus

karyawan, bahkan bagi mereka yang memiliki etika kerja Islami yang tinggi. Sebaliknya, *salary* yang layak dan adil akan mencegah munculnya ketidakpuasan tersebut, sehingga memungkinkan nilai-nilai etika kerja Islami yang beresonansi dengan faktor motivator intrinsik untuk secara penuh mendorong kinerja karyawan. Dengan demikian, *salary* menciptakan lingkungan kondusif di mana komitmen moral dan spiritual karyawan dapat diterjemahkan secara efektif menjadi kinerja yang unggul.

Hipotesis ini juga didukung oleh temuan penelitian dari Rifky Aulawi et al. dan Sari (2019). Berdasarkan uraian di atas, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₄ : *Salary* dapat memoderasi pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan hasil yang ditampilkan sebagai informasi numerik setelah survei dianalisis. Terdapat hubungan sebab akibat antara variabel bebas, variabel terikat, dan variabel moderasi dalam hal ini adalah *Locus Of Control dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Salary Sebagai Variabel Moderasi* dalam penelitian.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini akan dilakukan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yang beralamat Jl. Kapten Pattimura No.392 Karanglewas Purwokerto Barat, Kab. Banyumas Jawa Tengah.

2. Waktu Penelitian

Peneliti perlu menentukan batasan waktu untuk penelitian agar waktu yang digunakan dapat dimanfaatkan sebaik, seefektif dan seefisien mungkin. Peneliti sudah sepantasnya selalu berpegang pada tujuan masalah dan jadwal yang sudah direncanakan sebelumnya. Waktu penelitian dilakukan selama bulan dimulai sejak penelitian ini disetujui yaitu bulan April 2025 sampai bulan Juni 2025 untuk mengumpulkan data dan informasi yang dilakukan secara bertahap hingga selesai.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah totalitas objek dan subjek yang telah ditetapkan karakteristiknya untuk tujuan penelitian dan analisis, yang kemudian akan digunakan oleh peneliti untuk membuat kesimpulan (Sugiyono,

2013). Dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah 54 orang karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang dapat mewakili seluruh populasi. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling*, yang merupakan teknik pengambilan sampel secara acak. Dengan menggunakan teknik ini, setiap anggota dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa mempertimbangkan hierarki dalam populasi (Mukhid, 2021). Jumlah responden yang dipilih sebagai sampel ditentukan berdasarkan rumus slovin. Untuk menentukan jumlah populasi dan jumlah sampel dalam penelitian ini, rumus slovin digunakan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel alias tingkat signifikansi adalah $e = 0,05$ (5%)

Berdasarkan jumlah populasi yang ada yaitu 54 karyawan maka ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{54}{1 + 54 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{54}{1.135}$$

$$n = 47,57$$

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah responden dalam penelitian ini adalah minimal 47,58 responden, yang telah dibulatkan menjadi 48 responden yang merupakan karyawan atau pengurus BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

D. Variabel dan Indikator

1. Variabel

Variabel merupakan sesuatu dalam segala bentuk yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diperoleh informasi mengenai hal tersebut untuk ditarik sebuah kesimpulan. Variabel merupakan atribut atau nilai dari suatu objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan ditarik sebuah kesimpulan (Mukhid, 2021). Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas (X)

Variabel independen, yang juga dikenal sebagai variabel bebas, merupakan faktor yang menyebabkan perubahan dalam variabel dependen (Mukhid, 2021). Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari *Locus Of Control* (X1), dan Etika Kerja Islami (X2).

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel dependen, atau variabel terikat adalah hasil atau akibat dari variabel independen yang mempengaruhinya (Mukhid, 2021). Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

c. Variabel Moderasi (Z)

Variabel moderasi adalah faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara variabel independen dan variabel terikat (Mukhid, 2021). Variabel ini berperan dalam menghubungkan variabel independen dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel moderasi adalah *Salary* (Z).

2. Indikator Penilaian

Tabel 3. 1 Indikator Penilaian

No	Variabel	Indikator
1.	<i>Locus Of Control</i> (X1)	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggung jawab pribadi - Respon terhadap tantangan - Pengaruh faktor internal - Motivasi internal - Kontrol atas lingkungan kerja Sumber ; (Rifa'atul Mahmudah & Asytuti, 2021)
2.	Etika Kerja Islami (X2)	<ul style="list-style-type: none"> - Dedikasi terhadap pekerjaan - Etos kerja - Bersikap adil dan bijak - Integritas Sumber ; (Fathoni, 2021)
3.	Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan - Tanggung jawab - Inisiatif - Kemampuan hubungan interpersonal Sumber ; (Firmansyah, n.d.)
4.	<i>Salary</i> (Z)	<ul style="list-style-type: none"> - Kelayakan gaji - Kesesuaian dengan standar industry - Keadilan Internal - Keteraturan Pembayaran Sumber : (Suginam et al., 2022a)

E. Jenis dan Sumber Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2013). Pemilihan metode kuesioner sebagai alat pengumpul data dalam penelitian didasarkan pada alasan berikut:

- 1) Pertanyaan yang disajikan kepada responden dapat diartikan sesuai dengan fokus penelitian.

- 2) Responden memiliki kebebasan lebih dalam memberikan respons.
- 3) Pilihan jawaban diberi skor sesuai aturan tertentu, mempermudah analisis data.

Skala digunakan sebagai alat untuk mengukur data atau, lebih spesifik, pertanyaan dalam menghasilkan data. Dalam penelitian ini, digunakan *skala likert* yang mengandung beberapa pertanyaan atau pernyataan tentang objek penelitian. Biasanya, *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap objek tertentu (Sugiyono, 2013). Kuesioner yang menggunakan model *skala likert* ini menyajikan lima alternatif jawaban, yaitu:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu / Netral (R/N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Setuju (STS)	1

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yang ingin melakukan studi pendahuluan yang bertujuan untuk menemukan permasalahan dan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden. Wawancara merupakan percakapan yang dilakukan oleh dua pihak untuk mencapai tujuan tertentu, dimana ada pihak yang mengajukan pertanyaan dan ada pihak yang menjawab pertanyaan tersebut. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada General Manajer dan karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dengan menggunakan kuesioner yang telah disiapkan oleh peneliti (antos, 2021). Data primer ini berasal dari respon responden dalam kuesioner atau survei yang mereka isi, yang mencakup variabel-variabel penelitian seperti *Locus Of Control*, Etika Kerja Islami, Kinerja Karyawan dan *Salary*.

b. Data Sekunder

Data kedua yang berasal dari data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber lain, seperti penelitian yang telah dilakukan sebelumnya (antos, 2021). Data sekunder ini diperoleh melalui pencarian dan pengumpulan informasi dari jurnal, buku, website resmi, dan sumber-sumber serupa dalam rangka mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

3. Analisis Data Penelitian

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SmartPLS untuk menganalisis pengaruh *locus of control* dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan, dengan *salary* sebagai variabel moderasi. Metode *Partial Least Squares-SEM* dipilih karena sesuai untuk model prediktif yang melibatkan variabel laten dan tidak mengharuskan data berdistribusi normal. Analisis dilakukan dalam dua tahap evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas, serta evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menilai hubungan antar variabel, termasuk efek moderasi *salary*. Uji *bootstrapping* digunakan untuk mengetahui signifikansi statistik dari jalur pengaruh yang dianalisis.

1. Uji Outer Model Outer

Outer model dilakukan dengan melihat uji *Convergent Validity* dan *Reliability*. Uji *Validitas konvergen* dilakukan untuk membuktikan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada setiap variabel laten pada penelitian ini dapat dipahami oleh responden dengan cara yang sama seperti yang dimaksud oleh peneliti. Korelasi yang kuat

antara konstruk dan item-item pertanyaan dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya, merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk (*construct validity*) (Mukhid, 2021). Validitas konstruk terdiri atas uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

a. Validitas Convergent (*Convergent Validity*)

Validitas Convergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Karena penelitian ini menggunakan indikator refleksif, maka validitas konvergent dalam software SmartPLS 4.0 dapat dilihat dari nilai loading faktor untuk setiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan menurut adalah sebagai berikut: (Ghozali, 2015)

- 1) Loading Faktor Nilai loading faktor antara 0.60 – 0.70 dapat dikatakan sudah cukup memenuhi *validitas convergent*
- 2) Average variance Extracted (AVE) > 0.50

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas Diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur- pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan dengan indikator reflektif dilihat dari *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.70.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. (Mukhid, 2021) Mengukur reliabilitas dalam PLS-SEM menggunakan software SmartPLS 4.0 dapat dilakukan dengan melihat:

- 5) *Composite Reliability*

Composite Reliability digunakan untuk mengukur *internal consistency*. Nilai CR 0.60 – 0,70 masih dapat diterima untuk *exploratory research*.

6) *Cronbach's Alfa*

Digunakan untuk diagnosis konsistensi dari seluruh skala dengan melihat koefisien reliabilitas. Nilai *Cronbach's Alfa* > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research*.

2. Uji *Inner Model*

Uji *inner model* merupakan model yang menggambarkan hubungan antar variabel laten yang diteliti (Ghozali, 2015). Ada beberapa komponen item yang menjadi kriteria dalam penilaian model struktural (*inner model*) yaitu nilai *R-Square* Signifikansi. Uji *inner model* memiliki lima tahapan yaitu :

a. Nilai *R-Square*

Digunakan untuk mengukur kriteria kualitas model atau *goodness of fit model* sekaligus sebagai koefisien determinasi yang menunjukkan besaran pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *R-Square* dapat dilihat sebagai kekuatan prediksi dimana nilainya berada pada range 0 dan 1.

b. *F² Effect Size*

f² effect size adalah metode untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model PLS-SEM. Proses ini melibatkan perbandingan nilai R^2 ketika variabel independen dimasukkan dan dikeluarkan dari model. Dengan rumus :

$$f^2 = \frac{R_{included}^2 - R_{excluded}^2}{1 - R_{included}^2}$$

kita dapat menentukan seberapa besar perbedaan yang terjadi dalam R^2 tersebut. Nilai f^2 yang didapatkan diinterpretasikan berdasarkan kategorinya: nilai f^2 kurang dari 0.02 dianggap memiliki efek kecil atau tidak berarti, antara 0.02 hingga 0.15 dianggap memiliki efek kecil, antara 0.15 hingga 0.35 memiliki efek sedang, dan lebih dari 0.35 dianggap memiliki efek besar. Melalui evaluasi ini, kita dapat memahami seberapa signifikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam model struktural.

c. Model Fit

Model fit dalam konteks PLS-SEM merujuk pada sejauh mana model teoritis yang dibuat cocok dengan data yang diamati. Ini diukur dengan beberapa indeks, seperti *Standardized Root Mean Residual (SRMR)*, *Normed Fit Index (NFI)*, dan lain-lain. Indeks SRMR mengukur perbedaan antara matriks korelasi yang diobservasi dan yang dihipotesiskan, dengan nilai yang lebih rendah menunjukkan kecocokan yang lebih baik. NFI membandingkan model yang diusulkan dengan model dasar, dengan nilai mendekati 1 menunjukkan kecocokan yang baik. evaluasi model fit membantu dalam menilai apakah model yang diusulkan dapat diterima berdasarkan data yang ada, sehingga memberikan kepercayaan diri lebih dalam hasil analisis yang diperoleh (Ghozali, 2015).

3. Uji Hipotesis

Tahap pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji hubungan antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X). Pengujian hipotesis dapat dinilai dari uji signifikansi pada tabel total *effect* yang diketahui melalui tabel *t- statistic* dan *p-values*. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T statistic, harus diatas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) dan diatas 1,69 untuk

hipotesis satu ekor (*one-tailed*) untuk pengujian hipotesis pada alpha 5% dan power 80%.

Selanjutnya pengujian tahap ini melalui software SmartPLS dalam *bootstrapping* (Ghozali, 2015). *Bootstrapping* merupakan suatu metode yang berbasis resampling data pada sampel yang digunakan untuk diiterasi. Oleh karena itu, penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu H_a diterima dan H_o ditolak ketika tabel total effect hasil literasi *bootstrapping* diperoleh nilai t_0 statistik $> 1,96$.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT "Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

1. Sejarah Singkat BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

Kemunculan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) di Indonesia dimulai pada tahun 1995, sebagai respons terhadap kebutuhan akan lembaga keuangan yang berbasis syariah dan pemberdayaan umat. Di antara berbagai BMT yang lahir pada periode awal tersebut, salah satunya adalah BMT Dana Mentari Muhammadiyah yang didirikan di Purwokerto, berkat kolaborasi antara pemuda Muhammadiyah dan Yayasan Baitul Maal Muhammadiyah (YBMM).

Inisiatif pendirian ini dipelopori oleh enam tokoh penting, yaitu Bapak Achmad Sobirin, Bapak M. Sutopo Aji, Bapak Waryoto, Ibu Khomsahtun, Bapak Sudiro Husodo, dan Bapak Nanang Yulianto. Keenamnya bersatu dalam satu visi untuk membangun lembaga keuangan umat yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Dalam proses pendiriannya, dilakukan dialog dan negosiasi antara tiga tokoh, yakni Bapak M. Sutopo Aji, Bapak Nanang Yulianto, dan Bapak Sudiro Husodo dengan Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) Purwokerto Barat untuk menentukan lokasi kantor serta mendiskusikan peraturan yang ditetapkan oleh YBMM. Salah satu ketentuannya menyebutkan bahwa setiap BMT harus berada di bawah struktur PCM

Sementara proses tersebut berlangsung, Bapak Achmad Sobirin dan Ibu Khomsahtun mengikuti magang di BMT Khairul Ummah Leuwiliang, Bogor, sebagaimana disarankan oleh YBMM Pusat. Setelah magang selesai dan YBMM mengeluarkan Surat Keputusan (SK) yang mengesahkan pendirian BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto, keenam pendiri sepakat menetapkan hari Minggu, 1 Oktober 1995 sebagai tanggal peresmian. (Sumber: Website BMT DM)

Bapak M. Sutopo Aji mengambil peran dalam mempersiapkan aspek administratif kegiatan peresmian, termasuk mengundang perwakilan PCM dan Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM). Acara grand opening tersebut diselenggarakan secara simbolis dan diresmikan oleh Ketua PDM Banyumas saat itu. Berdasarkan SK yang dikeluarkan, struktur organisasi ditetapkan sebagai berikut:

Pembina: Yayasan Baitul Maal Muhammadiyah Jakarta

Penanggung Jawab: PCM Purwokerto Barat

Badan Pengawas:

- Ketua: H. Gunawan
- Anggota: Saechun Saeradji

Badan Pengurus:

- Ketua: Achmad Sobirin
- Wakil Ketua: M. Sutopo Aji
- Sekretaris: Maryoto, S.E.
- Bendahara: Khomsahtun
- Pemasaran: Sudiro Husodo dan Nanang Yulianto

Masa jabatan pengurus ditetapkan selama dua tahun, berlaku hingga 25 September 1997, dan dapat diperpanjang atau disesuaikan sesuai dengan Anggaran Dasar BMT Dana Mentari Muhammadiyah.

Setelah peresmian, para pengurus memutuskan untuk memulai operasional BMT dari rumah Bapak KH. Syamsuri Ridwan, Ketua MUI Kabupaten Banyumas saat itu, yang bersedia menyewakan ruang tamunya. Namun dalam tahap awal operasional, Bapak Achmad Sobirin dan Bapak Maryoto mengundurkan diri. Akibatnya, empat orang pengurus yang tersisa sepakat menunjuk Bapak M. Sutopo Aji sebagai Ketua menggantikan posisi sebelumnya, karena beliau menjabat sebagai Wakil Ketua. (Sumber: Website BMT DM)

Dalam pelaksanaan kegiatan operasional, peran dibagi secara fungsional. Bapak M. Sutopo Aji, Bapak Sudiro Husodo, dan Bapak

Nanang Yulianto menangani urusan eksternal, sedangkan Ibu Khomsahtun fokus pada manajemen internal.

Pada bulan Mei 1997, BMT Dana Mentari kembali menambah timnya dengan masuknya Bapak Paryanto. Selama perjalanannya, BMT mendapatkan dukungan dari Dompot Dhuafa Republika. Dukungan ini berupa bantuan pelatihan untuk manajer dan karyawan serta kerja sama dalam program distribusi hewan kurban. Menjelang berakhirnya masa jabatan pengurus, muncul keinginan untuk membentuk badan hukum guna memperkuat legalitas usaha. Beberapa opsi sempat dipertimbangkan, seperti mendirikan PT, CV, atau koperasi. Setelah dianalisis, pembentukan koperasi dipilih sebagai alternatif yang paling praktis. Maka pada 15 September 1997, secara resmi BMT Dana Mentari Muhammadiyah berubah status menjadi Koperasi Serba Usaha (KSU) Dana Mentari dengan diterbitkannya SK dari Kementerian Koperasi dengan nomor SK: 13246/BH/KWK.11/IX/1997 Tanggal 15 September 1997. Dengan M Sutop Aji sebagai Ketua dan Drs.Zaenuri Ahmad sebagai Wakil Ketua.

Setelah resmi berbadan hukum, koperasi mulai mendapatkan bimbingan manajerial dan bantuan keuangan. Salah satu bantuan awal datang melalui proyek P2 KER berupa dana sebesar Rp5.000.000. Tahun berikutnya, koperasi memperoleh proyek P3T yang menggaji sejumlah karyawan selama tujuh bulan, dengan total gaji sebesar Rp300.000 per orang. Di antara yang terlibat dalam proyek ini adalah Ibu Khomsahtun, Ibu Indiyani NC, dan Bapak Paryanto.

Langkah strategis berikutnya adalah penerbitan Surat Izin Usaha (DO) dari Dinas Koperasi yang memungkinkan koperasi menjual beras, yang memberikan tambahan pemasukan signifikan. Berkat dukungan dari Dinas Koperasi dan kerja keras tim serta anggota, koperasi berhasil mencapai titik impas (*break-even point*) pada tahun 1998. Setahun setelahnya, pada 1999, KSU BMT Dana Mentari mulai membagikan

laba kepada para anggotanya sebuah tradisi yang terus berlangsung hingga kini. (Sumber : Website BMT DM)

2. Visi dan Misi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

a. Visi

“Menjadi BMT yang Syar’i, Handal dan Terpercaya”

b. Misi

- 1) Mengembangkan SDI yang berkualitas dengan etos kerja dan integritas tinggi, dinamis yang didukung penguasaan teknologi informasi.
- 2) Meningkatkan kesejahteraan anggota dengan memperkokoh sinergi antar pengurus, pengawas, pengelola dan anggota,
- 3) Menebarkan budaya ta’awun dalam kebaikan dan ketakwaan dibidang sosial ekonomi yang syar’i

3. Struktural Manajemen BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto



4. Produk dan Layanan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

a. Pelayanan Simpanan

- 1) Simpanan Umat dan Simpanan Pendidikan

Simpanan Umat adalah produk simpanan yang dikembangkan oleh BMT untuk mengakomodasi dana

masyarakat (anggota) yang ingin berkontribusi pada penguatan ekonomi umat, sambil tetap mendapatkan manfaat tabungan. Simpanan ini bersifat sukarela dan sosial, namun tetap dikelola secara produktif oleh BMT sesuai prinsip syariah.

Simpanan Pendidikan adalah produk simpanan berjangka yang dirancang untuk membantu anggota merencanakan kebutuhan biaya pendidikan anak atau anggota keluarga secara terstruktur dan aman. Produk ini menggabungkan prinsip perencanaan keuangan dan nilai sosial Islam.

2) Simpanan Persiapan Qurban

Tabungan Persiapan Qurban adalah produk simpanan berjangka yang dirancang secara khusus untuk membantu anggota BMT merencanakan dan mempersiapkan dana untuk ibadah qurban. Tabungan ini bersifat terencana, dilakukan secara rutin dalam jangka waktu tertentu, dan ditujukan untuk memudahkan anggota membeli hewan qurban menjelang Idul Adha.

3) Simpanan Walimah

Tabungan Walimah adalah produk tabungan berjangka yang dirancang untuk membantu anggota BMT dalam merencanakan biaya pernikahan atau acara *walimatul 'ursy* (resepsi pernikahan) secara syariah, terencana, dan ringan. Tabungan ini sangat membantu bagi calon pengantin atau orang tua yang hendak menyiapkan dana pernikahan anaknya.

4) Simpanan Hari Tua dan Ibu Bersalin

Tabungan Hari Tua adalah produk simpanan berjangka yang bertujuan untuk membantu anggota mempersiapkan keamanan finansial di masa pensiun atau usia tidak produktif, berdasarkan prinsip syariah. Tabungan ini menekankan aspek perencanaan jangka panjang, disiplin menabung, dan keberkahan dana.

Tabungan Ibu Bersalin adalah produk simpanan jangka pendek yang dirancang untuk membantu para ibu mempersiapkan biaya persalinan dan kebutuhan pasca-melahirkan, baik untuk persalinan normal maupun caesar. Tabungan ini sangat berguna bagi keluarga muda atau ibu hamil yang menginginkan solusi syariah dalam merencanakan keuangan kelahiran.

5) Simpanan Haji/Umrah

Tabungan Haji dan Umrah adalah produk simpanan berjangka berbasis syariah yang dirancang khusus untuk membantu anggota merencanakan dan mempersiapkan dana ibadah haji atau umrah secara aman, terstruktur, dan sesuai prinsip Islam. Produk ini bertujuan memudahkan umat Islam dalam mewujudkan niat ibadah ke Tanah Suci tanpa tekanan keuangan mendadak.

6) Simpanan Berjangka

Deposito ini merupakan simpanan dana pihak ketiga untuk perorangan, yayasan, lembaga pendidikan, masjid, dan lainlain, dengan jumlah dan jangka waktu tertentu. Penarikan hanya dapat dilakukan pada tanggal yang telah ditentukan, jika tidak maka akan dikenakan biaya penalti sebesar 25% dari bagi hasil yang dibagikan pada bulan sebelumnya. Jangka waktu deposito berkisar antara 1 hingga 12 bulan.

7) Simpanan *Wadiah* dan ZIS (Zakat, Infaq,dan Shadaqah)

Simpanan *Wadiah Yad Dhamanah* merupakan dana yang dipercayakan oleh perorangan atau badan hukum yang harus dijaga dan dapat dikembalikan atas keinginan pemiliknya. Meskipun pemilik dana tidak berhak menuntut keuntungan dari BMT, lembaga tersebut dapat memberikan bonus kepada pemilik dana.

Simpanan Amal Akhirat merupakan dana amanah yang mencakup zakat, infaq, shadaqah, dan wakaf. BMT akan menyalurkan dana ini kepada mustahik (mereka yang berhak menerimanya). Dana simpanan ini dialokasikan untuk pinjaman *qardh al-hasan* dan sumbangan kegiatan sosial atau keagamaan. (Sumber: Website BMT DM)

b. Pelayanan Pembiayaan

BMT “Dana Mentari” Muhammadiyah menyediakan produk pembiayaan dengan akad sebagai berikut:

1) Pembiayaan Akad *Murabahah* (Jual Beli)

Perjanjian Pembiayaan *Murahabah* memfasilitasi pembiayaan untuk pembelian barang produktif atau konsumtif berdasarkan prinsip jual beli. Harga pokok atau perolehan barang, ditambah dengan margin keuntungan, diungkapkan dan disepakati dalam kontrak oleh kedua belah pihak (debitur dan BMT Dana Mentari Muhammadiyah).

2) Pembiayaan Akad *Mudharabah*

Pembiayaan *Mudharabah* adalah salah satu bentuk akad kerja sama dalam ekonomi Islam antara dua pihak, yaitu pemilik modal (*shahibul maal*) dan pengelola usaha (*mudharib*), di mana pihak pertama menyediakan dana dan pihak kedua mengelola dana tersebut untuk kegiatan usaha produktif. Perjanjian Pembiayaan *Mudharabah* dirancang untuk investasi modal kerja. BMT “Dana Mentari” Muhammadiyah menyediakan sejumlah dana kepada anggota, dan sebagai imbalannya, BMT menerima bagi hasil setiap bulan dari pendapatan usaha anggota berdasarkan nisbah yang telah ditentukan di awal perjanjian pembiayaan.

3) Pembiayaan Akad *Musyarakah*

Musyarakah berasal dari kata *syirkah* yang berarti "kerja sama atau kemitraan". Akad *musyarakah* adalah bentuk kerja

sama usaha antara dua pihak atau lebih, di mana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dan/atau tenaga untuk menjalankan suatu usaha, dan kemudian keuntungan dibagi sesuai dengan kesepakatan, sementara kerugian ditanggung sesuai dengan porsi modal yang disertakan.

4) Pembiayaan *Ijarah* (Sewa Beli)

Pembiayaan *Ijarah* (sewa beli) mencakup pembiayaan untuk transaksi sewa menyewa tanpa transfer hak kepemilikan atas aset berdasarkan persetujuan atau kontrak. Selain perjanjian *ijarah murni (operating lease)*, BMT Dana Mentari Muhammadiyah memperkenalkan perjanjian *al ijarah al-muntahiya bittamlik* (IMBT). IMBT adalah akad sewa menyewa (*ijarah*) yang diakhiri dengan perpindahan kepemilikan dari pihak pemberi sewa (*mu'jir*) kepada penyewa (*musta'jir*), baik melalui *hibah* (pemberian) atau penjualan dengan harga yang disepakati setelah masa sewa berakhir.. Produk pembiayaan ini umumnya digunakan untuk perjanjian sewa kendaraan, di mana kendaraan menjadi milik penyewa pada akhir periode.

5) Pembiayaan *Al-Qardh* (Pinjam Meminjam)

Pembiayaan *qard* adalah suatu akad pinjam-meminjam harta antara dua pihak, di mana peminjam (*muqtarid*) wajib mengembalikan sejumlah harta yang sama (dalam bentuk, jenis, dan nilai) kepada pemberi pinjaman (*muqrid*) pada waktu yang telah ditentukan. Akad ini bersifat tolong-menolong (*tabarru'*) dan tidak boleh mengambil keuntungan dalam bentuk tambahan atau bunga.

6) Pembiayaan *Rahn* (Gadai Syariah)

Pembiayaan *Rahn* (Gadai Syariah) adalah layanan gadai berdasarkan prinsip syariah. Debitur hanya dikenakan biaya administrasi dan *ijarah* (biaya simpan dan pemeliharaan barang jaminan). Untuk produk pembiayaan ini, BMT “Dana

Mentari” Muhammadiyah hanya menerima gadai emas 24 karat. (Sumber:Website BMT DM)

c. Pelayanan Lain-lain.

Selain mengelola Simpanan dan Pembiayaan, BMT “Dana Mentari” Muhammadiyah menawarkan layanan pembayaran untuk berbagai tagihan.

- 1) Listrik/Token
- 2) Telkom
- 3) PDAM
- 4) Cicilan Kendaraan (WOM,BAF,MCF, dan MAF)
- 5) Penjualan Pulsa (All Operator)
- 6) Penjualan Tiket Kereta Api
- 7) Penjualan Tiket Pesawat (Dalam Negeri dan Luar Negeri)
- 8) Penjualan/Agen Gas LPG Berlokasi Di Pasar Manis (Website: BMT DM)

B. Gambaran Umum Responden

1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil dari 48 Responden yang bersedia mengisi kuesioner menunjukkan mengenai karakteristik dari responden berdasarkan jenis kelamin, antara lain:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	28	58,3%
2.	Perempuan	20	41,7%
	Jumlah	48	100%

Berdasarkan table 4.1, diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki ada 28 orang dengan persentase sebesar 58,3%. Sementara, jumlah responden perempuan adalah 20 orang dengan persentase 41,7%. Dari penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan

bahwa jumlah partisipan yang berjenis kelamin laki-laki lebih tinggi daripada yang berjenis kelamin perempuan.

2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil dari 48 Responden yang bersedia mengisi kuesioner menunjukkan mengenai karakteristik dari responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan, antara lain:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Riwayat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	Sarjana (S1)	26	54,2%
2.	Diploma (D1/D3)	3	6,3%
3.	SMA/SMK	19	39,6%
	Jumlah	48	100%

Berdasarkan table 4.2 maka diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat Pendidikan SMA yaitu 19 orang dengan persentase sebesar 39,6%, responden yang memiliki tingkat Pendidikan D3/D1 yaitu 3 orang dengan persentase 6,3%, responden yang memiliki tingkat Pendidikan S1 ada 26 orang dengan presentase 54,2%, Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan S1 dan SMA.

3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil dari 48 Responden yang bersedia mengisi kuesioner menunjukkan mengenai karakteristik dari responden Berdasarkan Usia, antara lain:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Riwayat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	17-25 Tahun	8	16,67%
2.	26-35 Tahun	31	64,58%
3.	36-50 Tahun	7	14,58%
4.	>50 Tahun	2	4,17%
	Jumlah	48	100%

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang terdiri dari usia 17-25 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 16,67%, responden dari usia 26-35 berjumlah 31 orang dengan persentase 64,58%, responden dari usia 36-50 berjumlah 7 orang dengan persentase 14,58%, dan responden dari usia >50 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 4,17%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang berumur 26-35 lebih mendominasi. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan.

4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil dari 48 Responden yang bersedia mengisi kuesioner menunjukkan mengenai karakteristik dari responden Berdasarkan Jabatan, antara lain:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	General Manager	1	2,08%
2.	Manager	4	8,33%
3.	Pimpinan Cabang	3	6,25%
4.	Karyawan	40	83,33%
	Jumlah	48	100%

Berdasarkan tabel 4.4 maka diketahui bahwa jumlah responden dengan jabatan karyawan sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 83,33%, responden dengan jabatan manajer sebanyak 4 orang dengan persentase 8,33%, responden dengan jabatan pimpinan cabang sejumlah 3 orang dengan persentase 6,25% dan responden dengan jabatan general manager sebanyak 1 orang dengan persentase 2,08%. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa responden dengan jabatan karyawan lebih mendominasi.

5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil dari 48 Responden yang bersedia mengisi kuesioner menunjukkan mengenai karakteristik dari responden Berdasarkan Lama Bekerja, antara lain:

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	<2 tahun	6	12,50%
2.	2-5 Tahun	15	31,25%
3.	6-10 Tahun	25	31,25%
4.	>10 Tahun	12	25%
	Jumlah	48	100%

Berdasarkan tabel 4.5 maka diketahui bahwa jumlah responden dengan lama jabatan kurang dari 2 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 12,50%, responden dengan lama jabatan 2-5 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 31,25%, responden dengan lama jabatan 6-10 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 31,25%, dan responden dengan lama jabatan lebih 10 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 25%. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama jabatan 2-5 tahun dan 6-10 tahun lebih mendominasi.

6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Berdasarkan hasil dari 48 Responden yang bersedia mengisi kuesioner menunjukkan mengenai karakteristik dari responden Berdasarkan Status Kepegawaian, antara lain:

Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Status	Jumlah	Persentase
1.	Karyawan Tetap	39	81,25%
2.	Karyawan Kontrak	9	18,75%
	Jumlah	48	100%

Berdasarkan tabel 4.6 maka diketahui bahwa jumlah responden dengan status kepegawaian sebagai karyawan tetap berjumlah 39 orang dengan persentase 81,25%, dan status kepegawaian sebagai karyawan kontrak berjumlah 9 orang dengan persentase 18,75%. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa responden dengan status kepegawaian

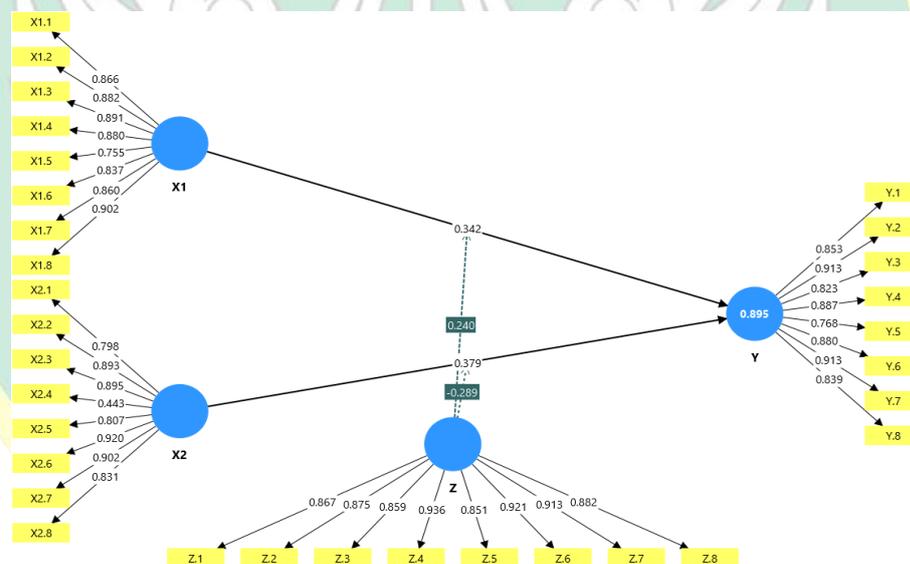
sebagai pegawai tetap lebih mendominasi dibandingkan dengan karyawan kontrak.

C. Hasil Analisis Data

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tahap awal untuk menganalisis penelitian, perlu adanya uji validitas dan uji reliabilitas (*outer model*) terhadap indikator-indikator pembentuk konstruk laten yang digunakan pada penelitian ini. Pada indikator reflektif dapat diukur dengan 2 tahap, yaitu validitas *convergent* dan validitas *discriminant*. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan nilai dari *composite reliability* serta nilai dari *cronbach's alpha*.

Gambar 4. 2 Hasil Evaluasi *Outer Model*



Sumber : Data Primer yang diolah 2025

a. Uji Validitas

Tahap uji *validitas convergent* dapat dilihat dari hubungan antar indikator yang digunakan. Syarat dari *validitas convergent* adalah jika indikator-indikator yang digunakan saling berhubungan atau berkorelasi. Adapun nilai dari penelitian yang

bersifat *confirmatory* yaitu nilai *outer loading* >0,7 dan nilai dari *Average Variance Extracted* >0,5 untuk memenuhi syarat.

Tabel 4. 7 *Outer Loading*

	<i>Locus Of Control</i>	Etika Kerja Islami	Kinerja Karyawan	<i>Salary</i>
X1.1	0.866			
X1.2	0.882			
X1.3	0.891			
X1.4	0.880			
X1.5	0.755			
X1.6	0.837			
X1.7	0.860			
X1.8	0.902			
X2.1		0.798		
X2.2		0.893		
X2.3		0.895		
X2.4		0.443		
X2.5		0.807		
X2.6		0.920		
X2.7		0.902		
X2.8		0.831		
Y.1			0.853	
Y.2			0.913	
Y.3			0.823	
Y.4			0.887	
Y.5			0.768	
Y.6			0.880	
Y.7			0.913	
Y.8			0.839	
Z.1				0.867
Z.2				0.875
Z.3				0.859
Z.4				0.936
Z.5				0.851
Z.6				0.921
Z.7				0.913
Z.8				0.882

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Menurut tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa indikator berwarna merah memiliki nilai *outer loading* kurang dari 0,7

sehingga indikator tersebut dieliminasi karena tidak memenuhi syarat *validitas convergent*. Nilai outer loading setelah modifikasi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 8 Outer Loading (Setelah Modifikasi)

	<i>Locus Of Control</i>	Etika Kerja Islami	Kinerja Karyawan	<i>Salary</i>
X1.1	0.866			
X1.2	0.882			
X1.3	0.891			
X1.4	0.880			
X1.5	0.755			
X1.6	0.837			
X1.7	0.860			
X1.8	0.902			
X2.1		0.790		
X2.2		0.893		
X2.3		0.905		
X2.5		0.803		
X2.6		0.928		
X2.7		0.901		
X2.8		0.839		
Y.1			0.853	
Y.2			0.913	
Y.3			0.823	
Y.4			0.887	
Y.5			0.768	
Y.6			0.880	
Y.7			0.913	
Y.8			0.839	
Z.1				0.867
Z.2				0.875
Z.3				0.859
Z.4				0.936
Z.5				0.851
Z.6				0.921
Z.7				0.913
Z.8				0.882

Sumber : Data primer yang diolah,2025

Menurut tabel 4.8 setelah dimodifikasi menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai outer loading lebih dari 0,7. Dapat

disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan telah memenuhi syarat pertama dari *validitas convergent*.

Tabel 4. 9 Nilai *Average Variance Extracted*

	Average variance extracted (AVE)
<i>Locus Of Control</i>	0.740
Etika Kerja Islami	0.752
Kinerja Karyawan	0.741
<i>Salary</i>	0.789

Sumber: Data primer yang diolah,2025

Menurut tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua nilai AVE menunjukkan angka yang lebih besar dari nilai 0,5. Tabel 4.9 sudah memenuhi syarat kedua dari *validitas convergent*. Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini telah memenuhi dua syarat dari pengujian *validitas convergent*.

Untuk mengetahui hubungan antar indikator pada suatu konstruk dengan indikator pada konstruk lainnya, perlu adanya analisis *validitas discriminant* yang dilihat dengan nilai cross loading antara indikator dengan konstraknya dan pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi lebih tinggi. Cara menguji *validitas discriminant* dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap konstruk harus lebih dari 0,70 (Ghozali, 2015).

Tabel 4. 10 Nilai *Cross Loading*

	<i>Locus Of Control</i>	Etika Kerja Islami	Kinerja Karyawan	<i>Salary</i>
X1.1	0.866	0.688	0.708	0.752
X1.2	0.882	0.679	0.705	0.747
X1.3	0.891	0.724	0.765	0.779
X1.4	0.880	0.684	0.776	0.744
X1.5	0.755	0.716	0.697	0.639
X1.6	0.837	0.656	0.736	0.675
X1.7	0.860	0.803	0.794	0.812
X1.8	0.902	0.810	0.873	0.859
X2.1	0.879	0.790	0.890	0.828
X2.2	0.711	0.893	0.796	0.777
X2.3	0.755	0.905	0.793	0.841

X2.5	0.717	0.803	0.723	0.731
X2.6	0.694	0.928	0.763	0.807
X2.7	0.676	0.901	0.765	0.823
X2.8	0.621	0.839	0.736	0.737
Y.1	0.671	0.805	0.853	0.740
Y.2	0.907	0.801	0.913	0.849
Y.3	0.662	0.828	0.823	0.772
Y.4	0.717	0.714	0.887	0.758
Y.5	0.761	0.699	0.768	0.699
Y.6	0.725	0.806	0.880	0.783
Y.7	0.910	0.823	0.913	0.887
Y.8	0.692	0.760	0.839	0.719
Z.1	0.888	0.804	0.885	0.867
Z.2	0.725	0.740	0.736	0.875
Z.3	0.746	0.698	0.742	0.859
Z.4	0.812	0.874	0.875	0.936
Z.5	0.644	0.862	0.732	0.851
Z.6	0.783	0.855	0.804	0.921
Z.7	0.750	0.840	0.769	0.913
Z.8	0.847	0.838	0.858	0.882

Sumber: Data primer yang diolah,2025

Berdasarkan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai korelasi indikator dengan konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Nilai *cross loading* setiap indikator konstruk lebih dari 0,70. Dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan memiliki *validitas discriminant* yang baik.

b. Uji Reliabilitas

Untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai *composite reliability*. Suatu konstruk dapat dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari setiap indikator variabel di atas 0,70 (Ghozali,2015).

Tabel 4. 11 *cronbach's alpha* dan *composite reliability*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
--	------------------	-------------------------------	-------------------------------

X1	0.949	0.952	0.958
X2	0.944	0.946	0.955
Y	0.949	0.952	0.958
Z	0.962	0.964	0.968

Sumber : Data Primer yang diolah,2025

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan seluruh nilai *cronbach's alpha* dan seluruh nilai *composite reliability* memiliki angka di atas 0,7. Sehingga dapat diambil kesimpulan data penelitian sudah memenuhi syarat dari reliabilitas.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah melakukan uji outer model, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji *inner model*. Pengujian *inner model* dapat dilakukan dengan menggunakan tiga analisis yaitu pengukuran nilai *R-Square*, *Goodness of FIT* dan *F Square*.

a. Uji *R-Square*

Uji *R-Square* mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi nilai variabel dependen. Dari nilai R^2 sebesar 0,75, 0,50 dan 0,25 yang dapat disimpulkan model kuat, sedang dan lemah (Ghozali 2015). Berikut nilai koefisien determinasi pada penelitian ini.

Tabel 4. 12 Nilai *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.895	0.883

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, *R-Square* menunjukkan bahwa variabel keputusan pengguna memiliki nilai sebesar 0,883. Artinya kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan Y adalah sebesar 88,3% (Kuat), sehingga dikatakan bahwa kemampuan variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel locus of control dan etika kerja islami cukup kuat. Sedangkan 12,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

b. *Goodness Of FIT*

Pengujian *Goodness of Fit (GoF)* digunakan untuk menilai sejauh mana model yang dibangun mampu merepresentasikan data empiris secara keseluruhan. GoF menjadi indikator penting untuk mengevaluasi kesesuaian antara model teoritis dengan data yang diobservasi, baik dari sisi model pengukuran maupun model struktural. Dalam konteks ini, nilai-nilai seperti SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), NFI (*Normed Fit Index*), dan GoF index digunakan untuk mengukur tingkat kecocokan model. Nilai SRMR di bawah 0,08 dan NFI di atas 0,90 umumnya dianggap menunjukkan model yang baik. Pengujian ini memberikan dasar yang kuat untuk menyimpulkan apakah model yang diajukan layak digunakan dalam menjelaskan hubungan antar konstruk dalam penelitian, termasuk dalam studi ini yang mengkaji pengaruh *locus of control* dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan dengan *salary* sebagai variabel moderasi.

Tabel 4. 13 Model Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.085	0.089
d_ ULS	3.584	3.918
d_ G	20.492	20.176
Chi-square	1936.209	1951.086
NFI	0.449	0.445

Sumber : Data primer yang diolah,2025

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat nilai SRMR adalah 0,085 ($0,085 < 0,10$) artinya model yang digunakan sudah FIT. Namun nilai NFI sebesar $0,449 < 0,90$, yang menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang cukup, atau yang disebut sebagai “*marginal fit*”.

c. Uji *F-Square*

Uji ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antar variabel dengan *Effect Size*. *F-Square* juga berguna untuk mengetahui pengaruh nilai suatu variabel independen terhadap variabel dependen tergolong rendah (0,02), sedang (0,15), atau tinggi (0,35).

Tabel 4. 14 Hasil F-Square

	Kinerja Karyawan
X1	0.257
X2	0.172
Z x X1	0.103
Z x X2	0.135

Sumber Data primer yang diolah,2025

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat di analisis interaksi antara variabel independen, variabel moderasi terhadap variabel dependen yaitu Diketahui bahwa variabel Independen (X1) Memiliki nilai $>0,15$ dan $<0,35$ yang termasuk pengaruh sedang terhadap kinerja karyawan, dengan nilai f^2 sebesar 0.257 . Variabel Independen (X2) Memiliki nilai $>0,15$ dan $<0,35$ sehingga memberikan pengaruh sedang, dengan f^2 sebesar 0.172. Interaksi variabel moderasi memiliki nilai $>0,02$ dan $<0,15$ antara variabel moderasi Z terhadap X1 ($Z \times X1$) menunjukkan pengaruh kecil menuju sedang, dengan f^2 0.103. Sementara itu, interaksi Z terhadap X2 ($Z \times X2$) memberikan efek kecil menuju sedang, dengan f^2 sebesar 0.135.

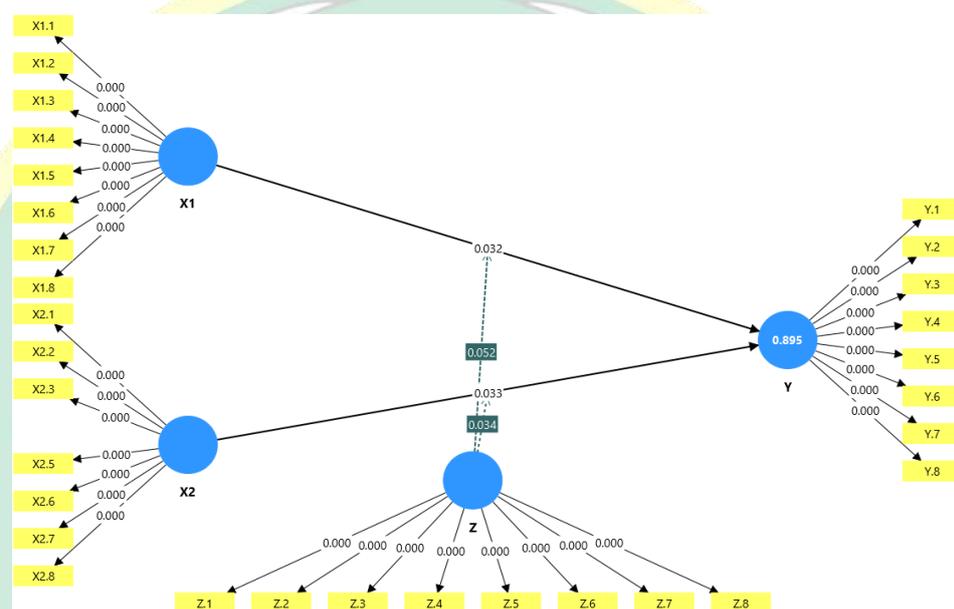
3. Uji Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel laten dalam model penelitian, baik secara langsung maupun melalui variabel moderasi. Pengujian ini menggunakan pendekatan *bootstrapping* pada software SmartPLS, yang merupakan metode resampling untuk menghasilkan estimasi parameter yang lebih stabil berdasarkan sampel yang diiterasi secara acak.

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (*two-tailed*), dengan nilai *t-tabel* sebesar 1,96. Oleh karena itu, suatu hubungan dikatakan signifikan jika nilai *t-statistik* $> 1,96$ dan nilai *P-Value* $< 0,05$. Nilai-nilai ini dapat dilihat pada output SmartPLS dalam tabel *Total Effects* atau *Path Coefficients*. Jika hasil *bootstrapping* menunjukkan bahwa nilai *t-statistik* melebihi batas kritis dan *P-Value* di bawah 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol

(Ho) ditolak. Ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dalam model memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik. Dengan demikian, pengujian model struktural berperan penting dalam memverifikasi apakah model teoritis yang dibangun sesuai dengan data empiris dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2013).

Gambar 4. 3 Diagram Jalur Dari Model Teoritis



Sumber : Data primer yang diolah smartpls versi 4,2025

Pengujian hipotesis menggunakan *path coefficients (direct effect)* sebagai alat analisis utama untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil yang signifikan dapat dilihat melalui uji t dari proses *bootstrapping*. Pengujian dilakukan dengan t-test ketika diperoleh *p-value*. Dalam pengujian hipotesis, dasarnya adalah nilai yang ada pada *output path coefficient*.

Tabel 4. 15 Path Coefficients

	<i>Original sample (O)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Locus Of Control -> Kinerja Karyawan	0.349	2.147	0.032
Etika Kerja Islami -> Kinerja Karyawan	0.351	2.138	0.033

<i>Salary x Locus Of Control - -> Kinerja Karyawan</i>	0.263	1.940	0.052
<i>Salary x Etika Kerja Islami -> Kinerja Karyawan</i>	-0.308	2.115	0.034

Sumber : Data primer diolah,2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil analisis nilai *Path Coefficients* pada variabel *Locus Of Control* yaitu 0,349 (Positif) dengan nilai *t-statistik* 2,147 dan nilai *P-Value* $0,032 < 0,05$ (Signifikan). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil Analisis *Path Coefficients* pada variabel Etika Kerja Islami yakni 0,351 (positif) dengan nilai *t-statistik* 2,138 dan nilai *P-Value* $0,032 < 0,05$ (Signifikan). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Nilai *path coefficients* pada interaksi *Locus Of Control x Salary* yakni 0,263 (Positif) dengan nilai *t-statistics* $1,940 < 1,96$ dan nilai *P-Value* $0,052 > 0,05$ (tidak signifikan). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *salary* tidak dapat memoderasi hubungan antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan.
- d. Nilai *path coefficients* pada interaksi Etika Kerja Islami x *Salary* yakni -0,308 (Negatif) dengan nilai *t-statistics* $2,115 > 1,96$ dan nilai *P-Value* $0,034 < 0,05$ (signifikan). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *salary* memperlemah hubungan antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis statistik yang telah peneliti lakukan menggunakan software SmartPLS, maka selanjutnya akan dijabarkan mengenai pengaruh variabel-variabel dalam pembahasan penelitian ini. Adapun variabel yang terdapat pada penelitian ini yaitu Perilaku *Locus Of*

Control (X1), Etika Kerja Islami (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan *Salary* (Z) sebagai moderasi.

1. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari Hasil analisis didapatkan nilai *t-statistics* (2.138) dengan $P < 0.05$ (0.033) serta *path coefficients* positif (0.351). hasil *t-statistics* lebih tinggi dari *t-tabel* (1,96) dan p-value memiliki nilai lebih kecil dari 0.05. hal ini menunjukkan bahwa **H₁ Diterima** yang artinya bahwa *locus of control* (X₁) secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) BMT Dana mentari telah terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, 2023) dan (Arifin, 2022) yang membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis, temuan ini mendukung teori *Social Learning Theory* dari Rotter (1966), yang menyatakan bahwa individu dengan *internal locus of control* cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan performa karena mereka percaya tindakan mereka menentukan hasil. Dalam konteks organisasi syariah seperti BMT, di mana nilai spiritual dan tanggung jawab personal sangat dijunjung tinggi, keberadaan *locus of control internal* menjadi semakin penting. Temuan ini juga selaras dengan Al-Qur'an Surah Ar-Ra'd (13) ayat 11, yang menyatakan, "Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri." Ayat ini menekankan pentingnya ikhtiar dan tanggung jawab individu dalam mencapai perubahan dan perbaikan. Karyawan dengan *internal locus of control*, yang meyakini kemampuan diri untuk memengaruhi hasil kerja, akan lebih proaktif dan bertanggung jawab, sejalan dengan ajaran Islam tentang pentingnya berusaha.

Implikasinya bagi manajemen BMT adalah pentingnya membangun lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk merasa

berdaya dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya, misalnya melalui pelatihan motivasi, pendelegasian wewenang yang jelas, serta sistem penilaian kinerja yang transparan dan adil (Wibowo, 2021).

2. Etika Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja Islami memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,351, dengan nilai *t-statistik* sebesar 2,138 dan *P-Value* sebesar 0,032 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik **H₂ Diterima**, Etika Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Via Namira, n.d.) dan (Sari, 2019). Secara substantif, temuan ini mencerminkan bahwa semakin tinggi nilai-nilai etika kerja Islami yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mereka tampilkan. Nilai-nilai dalam etika kerja Islami seperti amanah, jujur, disiplin, kerja keras, dan tanggung jawab menjadi motor penggerak utama dalam menjalankan tugas dengan profesionalisme dan dedikasi tinggi.

Secara teoritis, temuan ini konsisten dengan pandangan Beekun (1997) dalam *Islamic Business Ethics*, yang menyatakan bahwa etika kerja Islami tidak hanya membentuk perilaku etis, tetapi juga mendorong kinerja tinggi karena kerja dianggap sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Ketika karyawan bekerja dengan kesadaran spiritual, mereka lebih termotivasi untuk menghasilkan kerja yang berkualitas, tepat waktu, dan bermanfaat bagi umat. Relevansi temuan ini juga diperkuat oleh Surah Al-Bayyinah (98) ayat 7, yang menyatakan, "Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk." Ayat ini menggarisbawahi hubungan antara keimanan dan amal saleh, di mana "amal saleh" dapat

dimaknai sebagai pelaksanaan tugas pekerjaan dengan integritas dan profesionalisme sesuai nilai syariah.

Dalam konteks lembaga keuangan mikro syariah seperti BMT Dana Mentari, hasil ini menunjukkan bahwa penerapan dan penguatan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja bukan hanya idealisme, tetapi terbukti berdampak nyata pada output kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu terus memperkuat internalisasi etika kerja Islami melalui pelatihan, budaya organisasi, dan keteladanan pimpinan. (Helmy, n.d.).

3. *Salary* dapat memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *path coefficient* untuk interaksi *Locus of Control* × *Salary* adalah 0,263 dengan arah positif, namun tidak signifikan secara statistik karena nilai *t-statistic* sebesar $1,940 < 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,052 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa **H₃ Ditolak** *salary* tidak terbukti secara signifikan memoderasi hubungan antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, tidak ada bukti statistik yang kuat bahwa *salary* mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh *locus of control* terhadap kinerja..

Temuan ini mengindikasikan bahwa *locus of control* berfungsi cukup mandiri dalam memengaruhi kinerja, tanpa banyak bergantung pada tingkat *salary*. Dari perspektif Teori Dua Faktor Herzberg (1959), *salary* adalah faktor *hygiene*; kehadirannya mencegah ketidakpuasan tetapi tidak secara langsung memotivasi. Bagi karyawan dengan *internal locus of control*, motivasi mereka lebih didorong oleh faktor intrinsik atau motivator (seperti rasa tanggung jawab dan pencapaian), yang sifatnya lebih dominan daripada insentif finansial. Ini menunjukkan bahwa *salary* kemungkinan sudah berada pada tingkat yang cukup untuk menghilangkan ketidakpuasan, sehingga efek moderasinya tidak terlihat signifikan.

Hasil ini sejalan dengan pandangan bahwa *locus of control internal* adalah prediktor kuat motivasi yang tidak selalu bergantung pada faktor eksternal (Robbins & Judge, 2018). Meskipun berbeda dengan penelitian Dwiyanti (2023), ketidaksignifikanan moderasi *salary* di BMT ini mungkin mencerminkan karakteristik unik lembaga syariah. Di sini, motivasi karyawan banyak bersumber dari nilai-nilai spiritual dan tanggung jawab keagamaan, seperti kesadaran bahwa pekerjaan adalah ibadah yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah (Surah At-Taubah: 105; Hidayati, 2023), melampaui sekadar imbalan duniawi.

4. **Salary dapat memoderasi pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *path coefficient* pada interaksi antara Etika Kerja Islami \times *Salary* adalah -0,308 dengan arah negatif, dan nilai *t-statistic* sebesar $2,115 > 1,96$ serta *p-value* sebesar $0,034 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa **H₄ Diterima** *Salary* secara signifikan memperlemah pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi gaji yang diterima, semakin berkurang pengaruh positif etika kerja Islami pada peningkatan kinerja.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (1959). Herzberg mengategorikan *salary* sebagai faktor *hygiene*. Meskipun penting untuk mencegah ketidakpuasan, gaji tidak secara intrinsik memotivasi kinerja. Ketika gaji menjadi sangat tinggi atau karyawan berfokus berlebihan pada imbalan material, hal ini berpotensi menggeser orientasi dari motivator intrinsik yang terkandung dalam etika kerja Islami (keikhlasan, amanah, tanggung jawab sebagai ibadah). Motivasi finansial yang dominan dapat mereduksi nilai-nilai inti etika kerja Islami sebagai pendorong kinerja yang tulus..(Suginam et al., 2022).

Secara teologis, hasil ini relevan dengan Surah At-Taubah (9) ayat 105. Ayat ini menekankan bahwa pekerjaan adalah bentuk ibadah yang disaksikan dan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah (Hidayati, 2023). Jika fokus bergeser dari esensi ibadah ini ke imbalan duniawi, kekuatan etika kerja Islami dapat melemah. Temuan ini didukung oleh Suginam et al. (2022) dan menggarisbawahi pentingnya keseimbangan antara penghargaan materi dan penanaman nilai-nilai spiritual (Mei 2023) dalam manajemen organisasi berbasis islam seperti BMT Dana Mentari Muhammadiyah.



BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan metode SEM-PLS menggunakan software SmartPLS dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan karyawan bahwa hasil kerjanya ditentukan oleh usaha dan tanggung jawab pribadi (*internal locus of control*), maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan. Karyawan yang memiliki kontrol diri tinggi cenderung lebih mandiri, bertanggung jawab, dan produktif.
2. Etika Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa nilai-nilai kerja yang didasarkan pada ajaran Islam seperti kejujuran (*sidq*), amanah, kerja keras (*ijtihad*), dan semangat berbuat terbaik (*ihsan*), memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan berkinerja optimal sesuai dengan nilai-nilai syariah.
3. *Salary* tidak memoderasi secara signifikan hubungan antara *locus of control* dan kinerja karyawan. Artinya, seberapa tinggi atau rendah *salary* yang diterima tidak secara nyata memperkuat atau memperlemah pengaruh *locus of control* terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan kontrol diri yang tinggi tetap menunjukkan performa baik terlepas dari tingkat kompensasi yang diterima.
4. *Salary* terbukti memoderasi secara signifikan hubungan antara etika kerja Islami dan kinerja karyawan, namun dengan arah yang negatif. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *salary* yang diterima,

justru semakin lemah pengaruh nilai-nilai etika kerja Islami terhadap kinerja. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa dalam kondisi tertentu, insentif finansial dapat menggeser orientasi kerja karyawan dari nilai-nilai spiritual ke arah motivasi material.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa nilai-nilai internal seperti kontrol diri dan etika kerja Islami memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan, namun pengaruhnya dapat berubah ketika dimoderasi oleh faktor eksternal seperti salary. Oleh karena itu, manajemen BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto perlu mempertimbangkan keseimbangan antara kompensasi finansial dan penanaman nilai-nilai spiritual untuk menjaga kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka penulis akan menyampaikan beberapa saran kepada :

1. Bagi Manajemen BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto: Manajemen disarankan untuk terus menumbuhkan dan memperkuat nilai-nilai etika kerja Islami secara konsisten, tidak hanya sebagai formalitas, tetapi melalui pembinaan rutin, pelatihan spiritual, dan keteladanan dari pimpinan. Nilai-nilai seperti keikhlasan, amanah, dan tanggung jawab harus menjadi landasan dalam budaya kerja sehari-hari agar tidak mudah tergeser oleh motivasi finansial semata.
2. Untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel moderasi, yaitu *salary*. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau motivasi intrinsik sebagai moderator, yang kemungkinan besar memiliki pengaruh berbeda terhadap hubungan antara etika kerja dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

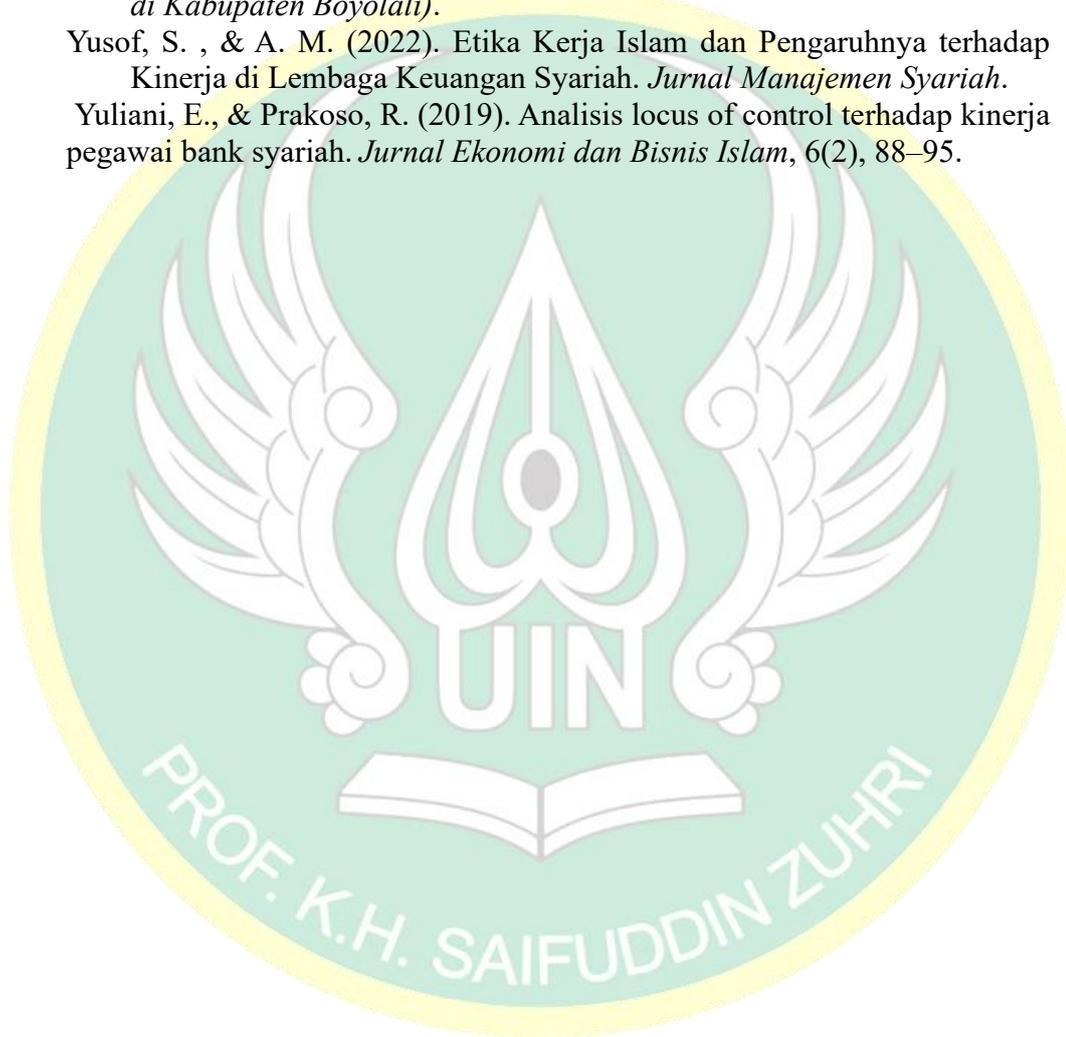
- Abdul Aziz, J. (2004). Perbankan Syariah di Indonesia-Telaah Kritis Terhadap Islamisasi Sistem Perbankan. *Jurnal Hermeneia, Vol-3-No-1-2004*.
- Aisyah, I. (2024). *Pengaruh motivasi pegawai, locus of control dan self efficacy terhadap kinerja pegawai dengan etika kerja Islami sebagai variabel moderating*. UIN Tulungagung.
- Alamsyah Halim. (2015). *Perkembangan dan Prospek Perbankan Syariah Indonesia: Tantangan Dalam Menyongsong MEA 2015*.
- Ali, A. J. (1988). Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583.
- Amalya, R., & Setiawan, A. (2024). Pengaruh Good Corporate Governance (GCG), Gaya Kepemimpinan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada UMKM Singkong Keju D-9 Salatiga. *Sanskara Akuntansi Dan Keuangan*, 2(03), 184–193. <https://doi.org/10.58812/sak.v2.i03>
- antoso, I. and H. M. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Indigo Media.
- Arafah, M. (2022). *Etika Perilaku Bisnis Islam* (N. Wahid, Ed.; Pertama). Wawasan Ilmu.
- Arief Munandar, M. B. R. (n.d.). *Implementasi Proses Seleksi, Penempatan dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah*.
- Arifin, Z. , & A. N. S. (2022). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*.
- Beekun, R. I. (1997). *Islamic Business Ethics*. Herndon, VA: The International Institute of Islamic Thought.
- Dehotman, K. (2016). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wattamwil Di Provinsi Riau. *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam), Volume 1, Nomor 2*.
- Dunggio, M., Sukatmajaya, A., & Maulidiya, A. (n.d.). *Peran Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. SS Danisa Nusantara)*.
- Eriska, L., Sitepu, B., Akbar, A., & Gultom, P. (2024). Asset : Jurnal Manajemen dan Bisnis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Universitas Muhammadiyah Ponorogo*, 7(1), 23–387. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>
- Evita, V. (2022). Pengaruh locus of control terhadap kinerja dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderating pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Lampung Utara. Skripsi. *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Fadhlorrohman, A., & Mas'ud, F. (2022a). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada

- Pegawai KSPPS Binama Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 11(1). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Fathoni, A. , & K. M. (2021). Penerapan Etika Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah*.
- Firmansyah, I. (n.d.). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Tindakan Moral Hazard Melalui Kinerja Karyawan Perusahaan. *Lailatul Amanah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Fitriani, R., & Zainal, M. (2022). Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(1), 23–35.
- Ghozali. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanifah, S. (2024). *Pengaruh Literasi Keuangan Syariah dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja karyawan Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Moderating Pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto*. UIN Saifuddin Zuhri Purwokerto.
- Harjanti, D. K. S. (2021). Kesejahteraan Psikologis pada Remaja Panti Asuhan Ditinjau dari Internal Locus of Control dan Spiritualitas. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 7(1), 83. <https://doi.org/10.22146/gamajop.62236>
- Hidayati, T. , & F. R. (2023). Moderasi Etika Kerja Islam pada Hubungan Locus of Control dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Syariah*.
- Hidayat, M. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai koperasi syariah di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Islam*, 7(1), 50–58.
- Huda, N. (2016). *Baitul Mal Wa Tamwil: Sebuah Tinjauan Teoretis* (N. Laily, Ed.).
- Khotijah1, S., & Helmy, I. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 3). <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Kusumawati, R. (2008). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (*Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang*). Universitas Diponegoro Semarang.
- Mahmud, A. , & R. F. (2022). Penerapan Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Ekonomi Islam*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, D., & Wibowo, A. (2021). The Effect of Position Promotion, Salary Increase, Leadership on Improving the Quality of Human Resources. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 203–214 <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7318>

- Mei, B., Nurhuzaini, P., Mustafa, K., Rokan, M. H., & Syahriza, R. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Dengan Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi (Vol. 7, Issue 1).
- Mujiono, S. (n.d.). Eksistensi Lembaga Keuangan Mikro : Cikal Bakal Lahirnya BMT Di Indonesia.
- Mukhid, A. (2021). *Metodologi penelitian dengan pendekatan kuantitatif*. Penerbitan Jakad Media.
- Muyasaroh, N. (2022). Eksistensi Bank Syariah dalam Perspektif Undang-Undang No.21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah. *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 5(2), 2022.
- Nugroho, B. A. (2024). Pengaruh Etika Kerja Islami, Budaya Organisasi, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi I (Studi pada Karyawan CV Putra Nugraha)
- Nurhidayati, L. (2020). Pengaruh salary dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi syariah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 101–110.
- Punjab Healthcare Commission. (2024). *Assessing the Impact of Herzberg's Two-Factor Motivation Theory on Job Satisfaction: A Study of Employees in the Punjab Healthcare Commission*.
- Putri, D. A., & Sari, D. M. (2021). Etika kerja Islam dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan koperasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(1), 45–53.
- Radiva Dianda Zahra Putri, Sherly Yulianti, & M. Isa Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Rahayuningsih, S., & Yuniyanto, A. (n.d.). *Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Self-Afficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris pada Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)*.
- Rahman, A. (2020). The role of internal locus of control on employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 187–197
- Rahmawati, D. , & N. A. (2023). pengaruh Locus of Control dan Moral Hazard terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Keuangan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Ridho AlFarizi, A. M. P. (2023). *Sistem Pembayaran Gaji Karyawan PT.Sawit Sinar Agung Persada Menurut Perspektif Ekonomi Syariah*.
- Rifa'atul Mahmudah, N., & Asytuti, R. (n.d.). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating SERAMBI*. <https://doi.org/10.36407/serambi.v3i1.257>
- Rifa'atul Mahmudah, N., & Asytuti, R. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating *SERAMBI: Jurnal*

- Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam, Vol 3, No.1.*
<https://doi.org/10.36407/serambi.v3i1.257>
- Rifky Aulawi, S., Kholil, A., & Negeri Medan, P. (n.d.). *Analisis Pengaruh Gaji dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pada Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada.*
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (2022). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja* (Vol. 2, Issue 2).
- Sari Harahap, D., & Batubara, S. (2019). *Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating*. 4(1).
- Sari, M. Y. , & K. A. (2023). Locus of Control dan Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada Sektor Perbankan Syariah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*.
- Shafrani, Y. S., & Rahmini Hadi. (2023). The Implications of BMT Financing on MSMEs Development. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(2), 134–148. <https://doi.org/10.24239/jiebi.v5i2.199.134-148>
- Simanjuntak, P., & Rahardja, E. (2019). Pengaruh salary dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 34–45.
- Suginam, S., Afriany, J., Julitawaty, W., & Nurlaila, N. (2022a). Pengaruh Promosi Jabatan, Kenaikan Gaji, Leadership Terhadap Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA Bandung.
- Susi Dwiyaniti. (2023). *Pengaruh Kinerja Dewan Komisaris dan Direksi Terhadap Profitabilitas Perusahaan Pada Jakarta Islamic Index (JII) Tahun 2019-2021 Dengan Gaji Sebagai variabel Moderasi*.
- Tanjung, H. (2020). *Ekonomi dan Keuangan Syariah: Isu-Isu Kontemporer*. PT Elex Media Komputindo.
- Triana, N., & Rahman, B. (2021). Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe). In *Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan (JIKA)* (Vol. 10, Issue 2).
- Via Namira. (n.d.). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung)*.
- Warsito, C. (2015). The Image of Financial Institution as Islamic Bank The Image Of Financial Institution As Islamic Bank In Mediation Service Quality And Customer Satisfaction On Customer Loyalty In Purwokerto. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah, Vol. VII No.2*.

- Wibowo, A. , & S. S. (2021). Hubungan Locus of Control dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Dan Industri*.
- Widyaningtyas, A., & Afsari, M. (2021). Pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 11(1), 22–33
- Wulandari, S. dan W. P. (2023). *Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Sikap Keuangan, Locus Of Control, Dan Penghasilan Terhadap Perilaku Pengelolaan Keuangan (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Boyolali)*.
- Yusof, S. , & A. M. (2022). Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya terhadap Kinerja di Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Manajemen Syariah*.
- Yuliani, E., & Prakoso, R. (2019). Analisis locus of control terhadap kinerja pegawai bank syariah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(2), 88–95.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SALARY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi Pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)

assalamu'alaikum Wr.Wb

Kepada Yth.

Karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

Dengan Hormat.

Perkenalkan saya Wahid Multazam mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto. Saat ini sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari Tugas Akhir (Skripsi) dengan Judul:

"Pengaruh *Locus Of Control* dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Salary* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)."

Saya memohon kesediaan anda untuk berpartisipasi dengan menjadi responden dalam penelitian ini. mengingat pentingnya data yang dikumpulkan untuk kepentingan akademis. dan saya memohon untuk mengisi kuesioner dengan sejujur-jujurnya.

Perlu saya sampaikan bahwa seluruh data dan informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaanya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Terimakasih saya sampaikan atas partisipasi dan kontribusinya.

Salam Hormat, Wahid Multazam

Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah

UIN Prof K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

ANGKET KUESIONER

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
 - SMA/SMK
 - Diploma (D1/D3)
 - Sarjana (SI)
5. Lama Bekerja :
6. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
7. Status Kepegawaian:

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda ceklist pada pertanyaan-pertanyaan berikut yang berhubungan dengan *Locus Of Control*, Etika Kerja Islami, Kinerja Karyawan dan *Salary* pada kolom yang tersedia sesuai dengan pilihan dan pendapat saudara/I dengan pilihan pada kolom berikut ini :

1. *Locus Of Control*

No	Pertanyaan	STS	TN	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya percaya bahwa hasil dari pekerjaan saya adalah tanggung jawab pribadi					
2.	Saya tidak merasa memiliki kontrol penuh atas tugas-tugas yang Anda lakukan					
3.	Saya merasa mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaan dengan pemikiran yang matang					

4.	Saya jarang mengambil inisiatif untuk mencari solusi atas kendala yang dihadapi dalam pekerjaan					
5.	Saya lebih fokus pada peningkatan diri untuk mencapai hasil yang lebih baik					
6.	Saya tidak termotivasi untuk terus berkembang tanpa harus menunggu arahan dari atasan atau rekan kerja.					
7.	Saya percaya bahwa saya dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif melalui tindakan dan sikap saya					
8.	Saya tidak yakin dapat mengatur prioritas kerja dengan baik untuk mengelola tekanan di tempat kerja.					

2. Etika Kerja Islami

No	Pertanyaan	STS	TN	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya tidak merasa pekerjaan yang saya lakukan adalah bagian dari tanggung jawab kepada Allah SWT					
2.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh kesungguhan meskipun menghadapi tantangan					
3.	Saya bekerja keras tanpa mengharapkan pujian					
4.	Saya tidak berusaha bekerja secara efektif dengan tetap mengikuti prinsip-prinsip syariat Islam					
5.	Saya selalu berusaha bersikap adil terhadap semua rekan kerja					
6.	Saya tidak jujur dalam menyampaikan informasi terkait pekerjaan.					
7.	Saya tidak pernah menerima umpan balik dari atasan atau rekan kerja untuk					

	memperbaiki kualitas hasil kerja.					
8.	Saya bertanggung jawab penuh atas setiap kesalahan yang saya lakukan di tempat kerja.					

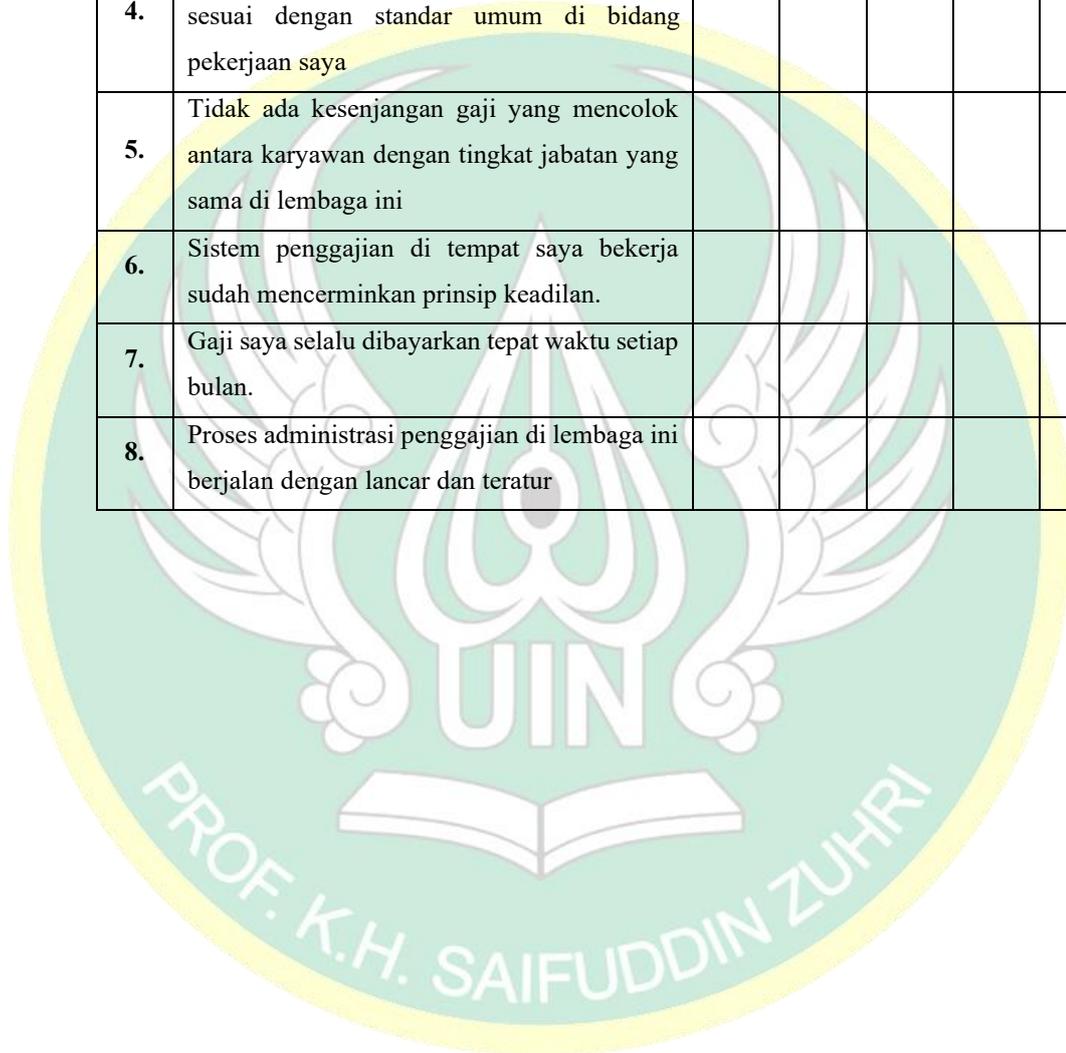
3. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TN	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya memiliki pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2.	Saya malas berupaya meningkatkan kompetensi diri untuk mendukung kinerja pekerjaan					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan					
4.	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja					
5.	Saya selalu merencanakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai hasil yang maksimal					
6.	Saya tidak peduli terhadap hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.					
7.	Saya tidak memperhatikan detail dalam setiap tugas untuk menghindari kesalahan.					
8.	Saya menggunakan sumber daya yang ada (waktu, tenaga, dan material) secara efektif untuk menyelesaikan tugas.					

4. Salary

No	Pertanyaan	STS	TN	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Gaji yang saya terima sebanding dengan					

	beban kerja yang saya jalani.					
2.	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman saya					
3.	Saya merasa penghasilan saya kompetitif dibandingkan rata-rata gaji di industri BMT atau lembaga keuangan syariah.					
4.	Saya mengetahui bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan standar umum di bidang pekerjaan saya					
5.	Tidak ada kesenjangan gaji yang mencolok antara karyawan dengan tingkat jabatan yang sama di lembaga ini					
6.	Sistem penggajian di tempat saya bekerja sudah mencerminkan prinsip keadilan.					
7.	Gaji saya selalu dibayarkan tepat waktu setiap bulan.					
8.	Proses administrasi penggajian di lembaga ini berjalan dengan lancar dan teratur					



Lampiran 2 Data Responden

Nama	Jabatan	Usia	Riwayat Pendidikan	Lama Bekerja	Jenis Kelamin	Status Kepegawaian
BUDI SETIAWAN	PIMPINAN CABANG	30	Sarjana (S1)	11 tahun	Laki-laki	KARYAWAN TETAP
Muhammad Iqbal	Manager it	35	Sarjana (S1)	10 tahun	Laki-laki	Karyap
Ragil Afriadi	Marketing	30	SMA/SMK	5 tahun	Laki-laki	tetap
Tamassia Agustin Merdiana	Kasir/teller	29	Sarjana (S1)	6 tahun	Perempuan	Tetap
Gagas tri S.O	Marketing	35	Diploma (D1/D3)	3 tahun	Laki-laki	Tetap
Endah Priatin	Pincab	47	Sarjana (S1)	26 tahun	Perempuan	Karyawan Tetap
FNA	Marketing	23	Sarjana (S1)	1 tahun	Perempuan	Kontrak
Inggrid ri setyani suji pangesti	Admin	20	Sarjana (S1)	4th	Perempuan	Tetap
Alfina Rahmanika	Kasir	29	Sarjana (S1)	5 thn	Perempuan	Tetap
Achmad Nur Rofiq	Da'i/Marketing	27	Sarjana (S1)	1 tahun lebih	Laki-laki	Kontrak
Rahmat	Marketing	24	Diploma (D1/D3)	4th	Laki-laki	tetap
Rizqi	Marketing	33	SMA/SMK	11 tahun	Laki-laki	Karyawan
Wahyu Yuliarto	marketing/Dai	44	SMA/SMK	16 tahun	Laki-laki	pegawai tetap
Soleh	Marketing	35	SMA/SMK	9 tahun	Laki-laki	Karyawan tetap
Amar Muhammad Syauqi iqbal	Karyawan swasta/marketing	30	SMA/SMK	5 tahun	Laki-laki	Karyawan
Fuad agni permana	Marketing / dai	34	Sarjana (S1)	9th	Laki-laki	Karyawan tetap
Khomsahtun	GM	53	Sarjana (S1)	34th	Perempuan	Tetap
Nur Cahyo Romadan	Marketing	27	SMA/SMK	8 tahun	Laki-laki	Karyawan tetap
Rizqi Ibnu fajar	Driver	30	Sarjana (S1)	6 tahun	Laki-laki	Tetap
Edi Kurniawan	Dai	33	SMA/SMK	8 tahun	Laki-laki	tetap
Dwi ratnasari	Admin	37	Sarjana (S1)	13 th	Perempuan	Tetap
Ismi Khairunnisa	Kasir	29	Sarjana (S1)	5 Tahun	Perempuan	Tetap
Adea Risdian	Marketing	31	Sarjana (S1)	5 tahun	Laki-laki	Tetap
adiguna	dai	30	SMA/SMK	5 tahun	Laki-laki	tetap

RORO PRIHATINI	MARKETING	24	Diploma (D1/D3)	1 tahun	Perempuan	SWASTA
Khofifah Dian Istighfariani	Teller/Kasir	23	SMA/SMK	4th	Perempuan	Karyawan Tetap
Asyifa Nur Afiah	Marketing	19 tahun	SMA/SMK	10 bulan	Perempuan	Kontrak
Sri Wahyuni	Kasir	30 Tahun	SMA/SMK	9 tahun	Perempuan	Tetap
Dedy Febrianto,SE	Manager Marketing	40	Sarjana (S1)	20 tahun	Laki-laki	Tetap
Indri Yuli Astuti	Admin	29 tahun	Sarjana (S1)	9,5 tahun	Perempuan	Tetap
Agus Yulianto	Bagian umum	35 tahun	SMA/SMK	4 Tahun	Laki-laki	Karyawan
Imam Nurkholis	Marketing/Dai	33	SMA/SMK	10th	Laki-laki	Tetap
Tri kurniawan	DA'i	39	Sarjana (S1)	10 thn	Laki-laki	Karyawan tetap
Nur firman	Marketing / Da'i	32	SMA/SMK	6 tahun	Laki-laki	Tetap
Indiyani Ne	Manajer SPI	48 Tahun	Sarjana (S1)	30 Tahun	Perempuan	Tetap
Danu Eka Ramadhan	Marketing	30	Sarjana (S1)	3 tahun	Laki-laki	Tetap
Hari Ayuningtyas	marketing	25	Sarjana (S1)	2,5 thn	Perempuan	kontrak
Dwi juli yanto	Da'i	26	SMA/SMK	5 tahun	Laki-laki	Tetap
Muhamad afif zaini	Da'i/marketing	27	Sarjana (S1)	2 Tahun 10 bulan	Laki-laki	Karyawan Tetap
drajat aji s	marketing	34	SMA/SMK	12 tahun	Laki-laki	karyawan tetap
Nur Azizah	Teller	29	Sarjana (S1)	7 tahun	Perempuan	Tetap
Hasan Rifa'i	Da'i	28	SMA/SMK	10 Bulan	Laki-laki	Karyawan kontrak
fathurrohman	pimpinan cabang	38	SMA/SMK	14 tahun	Laki-laki	karyawan tetap
Mukaromah	Admin	30 tahun	Sarjana (S1)	10tahun	Perempuan	Karyawan tetap
Muh Rosyad Nurdin	Manajer operasional	52	Sarjana (S1)	23 tahun	Laki-laki	Karyawan tetap
Safira erviyani	teller	30	Sarjana (S1)	6 tahun	Perempuan	Tetap
Meika Fatihatunnisa	Admin	33	Sarjana (S1)	11 tahun	Perempuan	Karyawan tetap
Rita Rahmawati	Da'i	19	SMA/SMK	10 bulan	Perempuan	Kontrak

Lampiran 3 Hasil Tabulasi

Hasil Tabulasi Locus Of Control (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total X1
1	1	1	1	1	1	1	1	8
2	2	2	2	4	1	1	2	16
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	2	3	3	2	3	3	2	21
2	2	2	1	2	2	2	2	15
1	2	1	1	2	1	1	2	11
2	2	2	2	2	1	1	2	14
2	2	2	2	1	1	1	2	13
2	2	2	2	2	1	1	2	14
2	3	2	2	3	3	3	3	21
3	1	3	1	1	1	1	1	12
2	2	2	1	1	1	1	2	12
3	4	3	3	3	3	2	4	25
4	4	4	3	3	3	3	4	28
2	2	2	2	2	2	2	2	16
1	1	1	1	2	1	1	1	9
1	1	1	1	1	1	1	1	8
4	5	4	5	5	5	5	5	38
2	2	2	2	4	2	2	2	18
2	4	2	1	2	1	1	4	17
2	2	2	2	2	1	1	2	14
1	1	1	1	2	1	1	1	9
1	2	1	1	2	2	2	2	13
1	1	1	1	1	1	1	1	8
2	2	2	2	2	1	1	2	14
1	1	1	1	1	1	1	1	8
1	1	1	1	2	1	1	1	9
1	1	1	1	2	1	1	1	9
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	1	1	2	14
2	2	2	2	2	2	2	2	16
1	1	1	1	1	1	1	1	8
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	1	2	2	2	2	2	1	14
2	1	2	2	2	2	2	1	14
2	2	2	1	2	1	1	2	13
3	2	3	2	3	1	1	2	17

3	4	4	5	5	5	5	4	35
3	2	3	2	2	2	2	2	18
2	2	2	1	2	2	2	2	15
1	1	1	1	2	1	1	1	9
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	1	1	2	14
1	5	5	2	4	2	2	1	22
4	3	4	3	4	3	4	3	28
5	5	4	5	5	5	5	5	39

Hasil Tabulasi Etika Kerja Islami (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2
1	1	1	1	1	1	1	1	8
2	3	4	2	2	3	4	2	22
3	3	4	2	3	3	3	3	24
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	3	3	3	3	2	3	23
2	2	3	1	2	2	2	2	16
1	1	2	1	1	2	2	3	13
2	2	2	1	2	2	2	2	15
2	2	2	1	2	1	1	2	13
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	3	4	1	2	3	3	2	20
3	1	1	1	1	1	1	1	10
2	1	1	2	1	1	1	1	10
4	4	4	4	3	3	3	4	29
4	3	3	3	3	3	3	3	25
2	2	2	2	2	2	2	2	16
1	1	1	2	2	2	2	1	12
1	1	1	1	1	1	1	2	9
4	5	5	4	5	5	5	5	38
2	4	2	2	2	4	4	4	24
2	4	2	2	1	2	2	2	17
2	2	1	2	1	2	2	3	15
1	1	1	1	1	1	2	1	9
1	2	1	2	2	3	2	4	17
1	1	1	1	1	1	1	1	8
2	2	2	2	2	2	2	2	16
1	1	1	1	1	1	1	1	8
1	3	2	1	1	2	2	3	15
1	2	2	1	1	2	2	2	13

2	2	2	3	2	2	2	2	17
2	4	2	2	2	2	2	3	19
2	2	2	2	2	3	2	2	17
2	2	2	2	2	2	2	2	16
1	1	1	1	2	1	1	1	9
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	3	3	2	3	3	2	3	21
3	3	2	2	1	2	2	1	16
2	2	3	1	5	2	2	2	19
3	2	2	2	1	2	3	2	17
3	4	5	4	3	4	5	4	32
3	2	2	2	2	2	2	2	17
2	2	2	1	1	2	2	3	15
1	2	2	1	1	2	2	2	13
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	16
1	2	2	1	1	2	2	2	13
4	4	3	3	4	3	4	3	
4	4	5	5	5	4	4	5	36

Hasil Tabulasi Kinerja Karyawan (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total Y
1	1	1	1	1	1	1	1	8
3	2	2	1	2	2	2	2	16
3	3	3	3	3	3	3	2	23
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	3	2	3	3	3	3	23
2	2	2	1	2	2	2	2	15
2	1	1	1	2	1	2	1	11
3	2	2	2	2	2	2	2	17
3	2	2	3	3	3	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	1	15
1	2	4	2	2	2	2	2	17
1	3	1	1	1	1	3	1	12
1	2	1	2	2	2	2	2	14
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	4	4	3	28
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	1	1	2	1	2	1	2	12
1	1	1	1	1	1	1	2	9
4	4	5	3	4	4	4	4	32
4	2	4	2	2	4	2	3	23

2	2	2	2	5	2	2	2	19
3	2	2	2	2	2	2	2	17
2	1	2	1	1	1	1	1	10
2	1	2	1	2	2	1	2	13
1	1	1	2	1	1	1	1	9
2	2	2	2	2	2	2	2	16
1	1	1	1	1	1	1	1	8
2	1	2	2	2	2	1	2	14
2	1	2	1	1	2	1	1	11
2	2	2	2	5	3	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	3	17
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	4	3	2	3	2	2	20
1	1	1	1	1	1	1	1	8
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	2	2	2	3	2	2	1	17
3	3	3	3	2	1	2	3	20
2	2	3	2	3	3	2	2	19
4	3	2	3	2	2	3	3	22
4	4	3	4	3	4	5	4	31
2	3	3	2	2	3	3	2	20
3	2	2	2	2	2	2	3	18
2	1	2	1	1	2	1	1	11
2	2	2	2	2	2	2	1	15
2	2	4	2	2	4	2	2	20
2	1	2	1	2	2	1	1	12
3	3	4	3	3	3	3	3	25
5	4	5	5	5	5	5	3	37

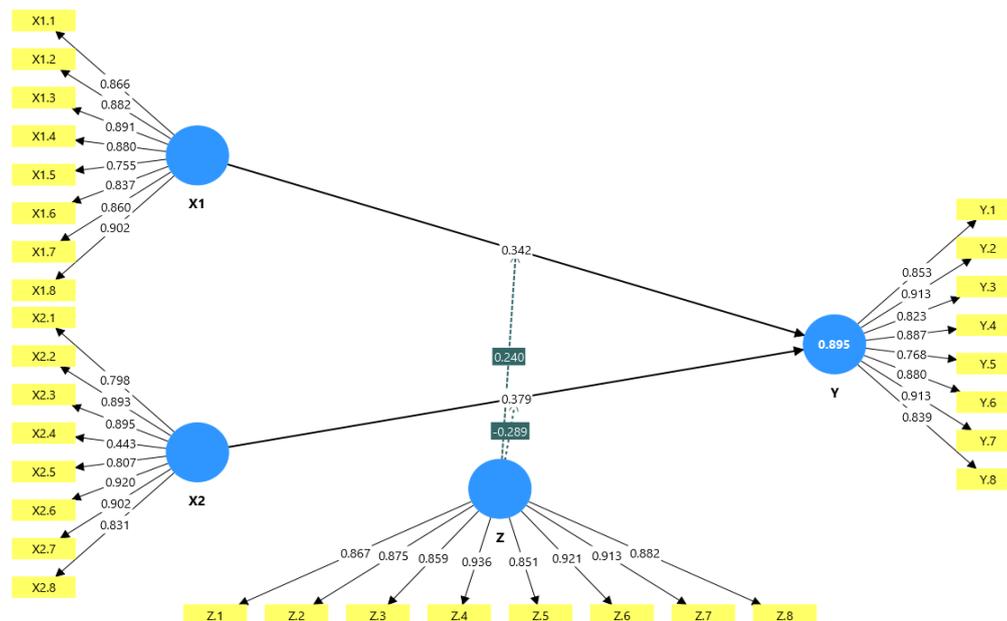
Hasil Tabulasi *Salary* (Z)

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Total Z
1	1	1	1	1	1	1	1	8
1	1	2	1	2	2	2	2	13
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	2	3	3	3	3	3	23
2	2	2	1	2	2	1	2	14
1	1	2	1	1	2	1	1	10
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	2	2	2	2	3	2	2	18
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	3	2	2	2	2	2	17

4	4	1	1	1	1	1	3	16
2	2	2	2	1	1	1	2	13
3	3	4	3	4	4	4	4	29
4	4	4	4	3	3	3	4	29
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	1	1	2	2	1	1	1	11
1	1	1	1	1	1	1	1	8
5	4	5	4	5	4	5	4	36
2	2	2	2	2	2	2	2	16
5	4	4	2	1	5	1	2	24
2	2	2	2	1	2	2	2	15
1	1	1	1	1	1	1	1	8
2	2	2	2	2	2	1	1	14
1	1	1	1	1	1	1	1	8
2	2	2	2	2	2	2	2	16
1	1	1	1	1	1	1	1	8
1	1	1	1	1	2	1	1	9
1	1	1	1	1	1	1	1	8
2	2	2	5	2	5	2	2	22
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	1	1	2	1	1	1	11
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	1	2	3	3	2	2	19
2	1	2	3	3	3	1	2	17
2	2	2	2	5	3	1	2	19
3	3	2	2	1	2	2	3	18
4	5	4	4	3	4	3	4	31
2	2	2	2	2	2	2	3	17
2	2	2	1	1	2	1	2	13
2	2	1	1	1	1	1	1	10
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	1	1	1	2	1	1	11
2	2	2	3	3	3	3	4	22
5	5	4	5	4	5	4	4	36

Lampiran 4 Hasil Uji Penelitian

Output PLS Algoritm



Nilai Outer Loading

	<i>Locus Of Control</i>	<i>Etika Kerja Islami</i>	<i>Kinerja Karyawan</i>	<i>Salary</i>
X1.1	0.866			
X1.2	0.882			
X1.3	0.891			
X1.4	0.880			
X1.5	0.755			
X1.6	0.837			
X1.7	0.860			
X1.8	0.902			
X2.1		0.798		
X2.2		0.893		
X2.3		0.895		
X2.4		0.443		
X2.5		0.807		
X2.6		0.920		
X2.7		0.902		
X2.8		0.831		

Y.1			0.853	
Y.2			0.913	
Y.3			0.823	
Y.4			0.887	
Y.5			0.768	
Y.6			0.880	
Y.7			0.913	
Y.8			0.839	
Z.1				0.867
Z.2				0.875
Z.3				0.859
Z.4				0.936
Z.5				0.851
Z.6				0.921
Z.7				0.913
Z.8				0.882

Nilai *Outer Loading* Modeifikasi

	<i>Locus Of Control</i>	Etika Kerja Islami	Kinerja Karyawan	<i>Salary</i>
X1.1	0.866			
X1.2	0.882			
X1.3	0.891			
X1.4	0.880			
X1.5	0.755			
X1.6	0.837			
X1.7	0.860			
X1.8	0.902			
X2.1		0.790		
X2.2		0.893		
X2.3		0.905		
X2.5		0.803		
X2.6		0.928		
X2.7		0.901		
X2.8		0.839		
Y.1			0.853	
Y.2			0.913	
Y.3			0.823	
Y.4			0.887	
Y.5			0.768	
Y.6			0.880	

Y.7			0.913	
Y.8			0.839	
Z.1				0.867
Z.2				0.875
Z.3				0.859
Z.4				0.936
Z.5				0.851
Z.6				0.921
Z.7				0.913
Z.8				0.882

Nilai Dari Average Variance Extracted

	Average variance extracted (AVE)
<i>Locus Of Control</i>	0.740
Etika Kerja Islami	0.752
Kinerja Karyawan	0.741
<i>Salary</i>	0.789

Nilai cross loading

	<i>Locus Of Control</i>	Etika Kerja Islami	Kinerja Karyawan	<i>Salary</i>
X1.1	0.866	0.688	0.708	0.752
X1.2	0.882	0.679	0.705	0.747
X1.3	0.891	0.724	0.765	0.779
X1.4	0.880	0.684	0.776	0.744
X1.5	0.755	0.716	0.697	0.639
X1.6	0.837	0.656	0.736	0.675
X1.7	0.860	0.803	0.794	0.812
X1.8	0.902	0.810	0.873	0.859
X2.1	0.879	0.790	0.890	0.828
X2.2	0.711	0.893	0.796	0.777
X2.3	0.755	0.905	0.793	0.841
X2.5	0.717	0.803	0.723	0.731
X2.6	0.694	0.928	0.763	0.807
X2.7	0.676	0.901	0.765	0.823
X2.8	0.621	0.839	0.736	0.737
Y.1	0.671	0.805	0.853	0.740
Y.2	0.907	0.801	0.913	0.849
Y.3	0.662	0.828	0.823	0.772

Y.4	0.717	0.714	0.887	0.758
Y.5	0.761	0.699	0.768	0.699
Y.6	0.725	0.806	0.880	0.783
Y.7	0.910	0.823	0.913	0.887
Y.8	0.692	0.760	0.839	0.719
Z.1	0.888	0.804	0.885	0.867
Z.2	0.725	0.740	0.736	0.875
Z.3	0.746	0.698	0.742	0.859
Z.4	0.812	0.874	0.875	0.936
Z.5	0.644	0.862	0.732	0.851
Z.6	0.783	0.855	0.804	0.921
Z.7	0.750	0.840	0.769	0.913
Z.8	0.847	0.838	0.858	0.882

cronbach's alpha dan composite reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
X1	0.949	0.952	0.958
X2	0.944	0.946	0.955
Y	0.949	0.952	0.958
Z	0.962	0.964	0.968

Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.895	0.883

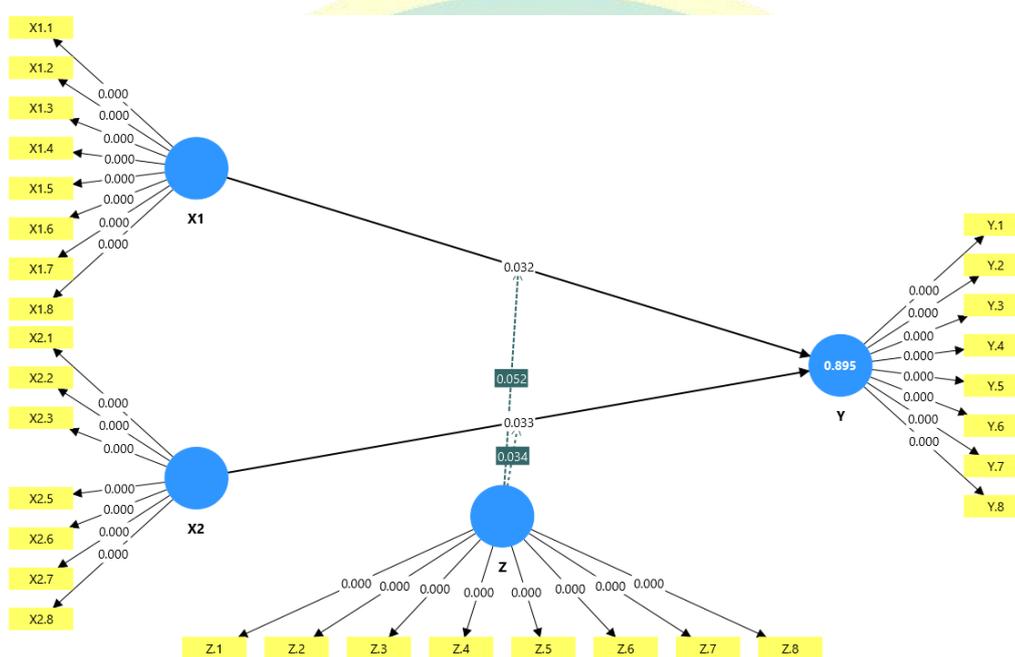
Model FIT

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.085	0.089
d_ ULS	3.584	3.918
d_ G	20.492	20.176
Chi-square	1936.209	1951.086
NFI	0.449	0.445

F-Square

	Kinerja Karyawan
X1	0.257
X2	0.172
Z x X1	0.103
Z x X2	0.135

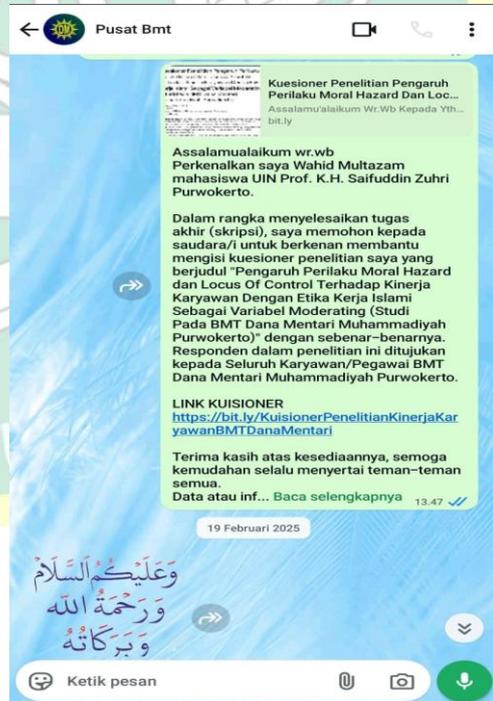
Output Bootstrapping



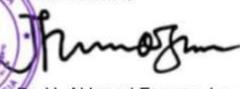
Path Coefficients Uji Hipotesis

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Locus Of Control -> Kinerja Karyawan	0.349	2.147	0.032
Etika Kerja Islami -> Kinerja Karyawan	0.351	2.138	0.033
Salary x Locus Of Control -> Kinerja Karyawan	0.263	1.940	0.052
Salary x Etika Kerja Islami -> Kinerja Karyawan	-0.308	2.115	0.034

Lampiran 5 Distribusi Kuesioner



Lampiran 6 Surat Izin Riset Individual

	<p>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126 Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id</p>
<p>Nomor :1510/Un.19/FEBI.J.PS/PP.009/09/2024 Lampiran :- Hal :Permohonan Izin Observasi Pendahuluan</p>	<p>17 September 2024</p>
<p>Kepada Yth. Bapak/Ibu Pimpinan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto Di Purwokerto</p>	
<p><i>Assalamu'alaikum Wr. Wb.</i></p> <p>Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, yang berjudul Pengaruh perilaku moral hazard dan locus of control terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja islam sebagai variabel moderating pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.</p> <p>Maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Observasi Pendahuluan kepada mahasiswa/i kami atas nama:</p>	
<p>Nama : Wahid Multazam NIM : 214110202085 Prodi / Semester : S-1 Perbankan Syariah / VII</p>	
<p>Adapun Observasi Pendahuluan tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:</p>	
<p>Objek Penelitian : Karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto Tempat Penelitian : BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto Waktu Penelitian : 2 Januari 2025 s/d 21 Juli 2025 Metode Penelitian : Kuantitatif</p>	
<p>Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.</p>	
<p><i>Wa'alaikumsalam Wr. Wb.</i></p>	
<p>a.n. Dekan, Wakil Dekan I,</p>  <p>Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag. NIP. 19741217 200312 1 006</p>	

Lampiran 7 Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553, Website: febi.unsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 51/Un.19/FEBI.J.PS/PP.009/1/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Wahid Multazam
NIM : 214110202085
Program Studi : Perbankan Syariah
Pembimbing Skripsi : Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I.
Judul : Pengaruh Perilaku Moral Hazard dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)

Pada tanggal 15 Januari 2025 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan **LULUS**, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 15 Januari 2025
Koord. Prodi Perbankan Syariah

Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 19920613 201801 2 001

Lampiran 8 Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

Nomor: 1134/Un.19/FEBI.J.PS/PP.009/5/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Wahid Multazam Terimakasih 🙏

NIM : 214110202085

Program Studi : Perbankan Syariah

Pada tanggal 24 April 2025 telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **78 / B+**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk mendaftar ujian munaqasyah.

Purwokerto, 5 Mei 2025
Koord. Prodi Perbankan Syariah



Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 19920613 201801 2 001

Lampiran 9 Surat Pernyataan Kesiadaan Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsatzu.ac.id

SURAT PERNYATAAN
KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI

Berdasarkan surat penunjukan oleh Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri No. 2355/Un.19/FEBI.J.PS/PP.009/12/2024 tentang usulan menjadi pembimbing skripsi atas nama:

Nama : Wahid Multazam

NIM : 214110202085

Judul Skripsi : Pengaruh Perilaku Moral Hazard dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)

Saya menyatakan bersedia menjadi pembimbing skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto, 27 Desember
2024

Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Wahid Multazam
 NIM : 214110202085
 Tempat/Tanggal Lahir : Wonosobo, 06 Oktober 2003
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Nama Ayah : Rochmat
 Nama Ibu : Supriyah
 Alamat : Kaligowong RT04/02 Wadaslintang,
 Wonosobo
 No.HP : 0895336754789
 E-Mail : multazam170218@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

SD : MI Ma'arif Kaligowong
 SMP : MTs Ma'arif Kaligowong
 SMA : MAN Purworejo
 Universitas : UIN Prof.K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

C. Pengalaman Organisasi

1. Ketua Senat Mahasiswa (SEMA) FEBI 2024
2. PMII Rayon FEBI
3. HMJ Perbankan Syariah 2022
4. Wakil Ketua HMPS Perbankan Syariah 2023
5. Komunitas Creative Entrepreneur Organization 2022
6. Komunitas Marketing Perbankan Syariah 2022

D. Pengalaman Magang

1. BSI KCP Banyumas Sokaraja