

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Locus of Control*

1. Pengertian *Locus of Control*

Locus of control adalah tingkat di mana individu, yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri akan tetapi yang lain melihat mereka sendiri sebagai pion nasib, bahwa yang terjadi bagi mereka dalam kehidupan mereka disebabkan karena nasib baik atau kesempatan.¹

Locus of control didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Konsep *Locus of control* memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran sosial.²

Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang.

2. Macam-macam *Locus of Control*

Adapun *locus of control* dispesifikasikan menjadi 2 bagian yaitu:

¹Stepen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Edisi-10(Jakarta; PT Macanan Jaya Cemerlang, 2007), hlm 132

²Soraya Ayudiati, *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sevagai Variable Moderating*, (Semarang: Universitas diponegara semarang, diterbitkan pada tahun 2010). hlm. 29.

a. *Internal Locus of Control*

Internal locus of control merupakan suatu anggapan bahwa cara pandang segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri.³ Individu dengan *locus of control* internal percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antarperan bersifat proaktif.⁴

Pribadi dengan internal *locus of control* lebih memfokuskan pada strategi pencapaian tujuan tanpa memperhatikan asal tujuan tersebut. Sehingga mereka menganggap dunia sebagai sesuatu yang bisa diramalkan dan perilaku individu ikut berperan didalamnya. Untuk itu, seseorang dengan *internal locus of control* akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *eksternal locus of control*, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, *internal locus of control* dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *eksternal locus of control*.⁵ Hal itu juga diperkuat dengan adanya pernyataan yang dikemukakan oleh Lee

³*Ibid*, hlm. 29.

⁴*Ibid*, hlm. 30.

⁵Reny Mustikawati, *Pengaruh Locus Of Control Dan Budaya Paternalistik Terhadap Keefektifan Pengangguran Partisipatif Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial*, Jurnal Bisnis Dan Akutansi, Vol.1, No.2, Agustus 1999, hlm 96 -119

yang dikutip oleh Julianto adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi yang besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung.⁶

Individu seperti ini akan memiliki etos kerja yang lebih tinggi, hal itu disebabkan adanya sikap tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun masih diselimuti perasaan khawatir dalam dirinya, akan tetapi perasaan tersebut relative kecil dibandingkan dengan semangat serta keberaniaannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah melarikan diri dari tiap-tiap permasalahan yang menimpanya.

b. *Eksternal Locus of Control*

Eksternal locus of control adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka tetapi karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya.⁷ Individu yang memiliki *eksternal locus of control* sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif.

Ekternal locus of control mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang

⁶Soraya Ayudiati, *Analisis Pengaruh Locus Of Control ...*, hlm. 29.

⁷*Ibid*, hlm. 29.

dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya. *Locus of Control* ini berperan dalam motivasi, *Locus of Control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda.

Menurut Lee yang dikutip oleh Julianto mengemukakan bahwa individu dengan eksternal *locus of control* akan lebih mudah menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit⁸. Individu seperti ini akan menganggap bahwa permasalahan yang sulit merupakan sebuah ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang ada disekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam mengancam eksistensinya.

Untuk itu apabila mengalami suatu kegagalan dalam suatu permasalahan, individu seperti ini akan menganggap bahwa kegagalan tersebut merupakan suatu nasib dan membuat nya ingin lari dari persoalan.

3. Karakteristik *Locus of Control*

Menurut Crider, perbedaan karakteristik *antara internal locus of control* dan *eksternal locus of control* adalah sebagai berikut :

a. *Internal locus of control* memiliki karakteristik, sebagai berikut :

- 1) Suka bekerja keras
- 2) Memiliki inisiatif yang tinggi
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- 4) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin

⁸*Ibid*, Hal. 30

- 5) Selalu mempunyai perseptif bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.
- b. Sedangkan untuk *eksternal locuf of control* memiliki karakteritik yaitu:
- 1) Kurang memiliki inisiatif
 - 2) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
 - 3) Kurang mencari informasi
 - 4) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
 - 5) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

B. *Self Esteem* (Harga Diri)

1. Pengertian Harga Diri

Menurut Santrock harga diri adalah dimensi penilaian yang menyeluruh dari diri. Harga diri (*Self Esteem*) juga sering disebut dengan *Self Worth* atau *Self Image*.⁹

Menurut Coopersmit harga diri merupakan evaluasi yang dibuat individu dan kebiasaan memandang dirinya, terutama sikap menerima, menolak, dan indikasi besarnya kepercayaan individu terhadap kemampuan, keberartian, kesuksesan, keberhargaan. Secara singkat, harga diri adalah personal judgment mengenai perasaan berharga atau berarti

⁹Desmita, *Psikologi Perkembangan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 165-166.

yang diekspresikan dalam sikap-sikap individu terhadap dirinya. Penilaian tersebut mencerminkan sikap penerimaan dan penolakan serta menunjukkan seberapa jauh individu percaya bahwa dirinya mampu, penting, berhasil dan berharga. Kesadaran tentang diri dan perasaan terhadap diri sendiri tersebut akan menimbulkan suatu penilaian terhadap diri sendiri baik positif maupun negatif.¹⁰

Individu yang memiliki harga diri yang positif akan menerima dan menghargai dirinya sendiri sebagaimana adanya, serta tidak cepat menyalahkan dirinya atas kekurangan dan ketidaksempurnaan dirinya, ia selalu merasa puas dan bangga dengan hasil karyanya sendiri dan selalu percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan. Sedangkan individu yang memiliki harga diri yang negatif merasa dirinya tidak berguna, tidak berharga dan selalu menyalahkan dirinya atas ketidaksempurnaan dirinya, ia cenderung tidak percaya diri dalam melakukan setiap tugas dan tidak yakin dengan ide-ide yang dimilikinya.¹¹

2. Aspek- Aspek Harga Diri

Menurut Coopersmith terdapat empat aspek yakni keberanian diri, kekuatan individu, kompetensi ketaatan individu dan kemampuan memberi contoh (*virtue*):

a. Keberartian Diri (*Significance*)

Hal itu membuat individu cenderung mengembangkan harga diri yang rendah atau negatif. Jadi, berhasil atau tidaknya individu

¹⁰Stanley Coopersmith, *The Antecedent of Self Esteem*. (San Fransisco: W.H Freeman and Company, 1967), hlm. 75.

¹¹Desmita, *Psikologi Perkembangan*, ... hlm. 165-166.

memiliki keberartian diri dapat diukur melalui perhatian dan kasih sayang yang ditunjukkan oleh lingkungan.

b. Kekuatan Individu (*Power*)

Kekuatan di sini berarti kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain, serta mengontrol atau mengendalikan orang lain, di samping mengendalikan dirinya sendiri. Apabila individu mampu mengontrol diri sendiri dan orang lain dengan baik maka hal tersebut akan mendorong terbentuknya harga diri yang positif atau tinggi, demikian juga sebaliknya. Kekuatan juga dikaitkan dengan inisiatif. Pada individu yang memiliki kekuatan tinggi akan memiliki inisiatif yang tinggi. Demikian sebaliknya.

c. Kompetensi (*Competence*)

Kompetensi diartikan sebagai memiliki usaha yang tinggi untuk mendapatkan prestasi yang baik, sesuai dengan tahapan usianya. Misalnya, pada remaja putra akan berasumsi bahwa prestasi akademik dan kemampuan atletik adalah dua bidang utama yang digunakan untuk menilai kompetensinya, maka individu tersebut akan melakukan usaha yang maksimal untuk berhasil di bidang tersebut. Apabila usaha individu sesuai dengan tuntutan dan harapan, itu berarti individu memiliki kompetensi yang dapat membantu membentuk harga diri yang tinggi. Sebaliknya apabila individu sering mengalami kegagalan dalam meraih prestasi atau gagal memenuhi harapan dan tuntutan,

maka individu tersebut merasa tidak kompeten. Hal tersebut dapat membuat individu mengembangkan harga diri yang rendah.

d. Ketaatan Individu Dan Kemampuan Memberi Contoh (*Virtue*)

Ketaatan individu terhadap aturan dalam masyarakat serta tidak melakukan tindakan yang menyimpang dari norma dan ketentuan yang berlaku di masyarakat akan membuat individu tersebut diterima dengan baik oleh masyarakat. Demikian juga bila individu mampu memberikan contoh atau dapat menjadi panutan yang baik bagi lingkungannya, akan diterima secara baik oleh masyarakat. Jadi ketaatan individu terhadap aturan masyarakat dan kemampuan individu memberi contoh bagi masyarakat dapat menimbulkan penerimaan lingkungan yang tinggi terhadap individu tersebut. Penerimaan lingkungan yang tinggi ini mendorong terbentuknya harga diri yang tinggi. Demikian pula sebaliknya.¹²

3. Karakteristik Harga Diri

Coopersmith mengemukakan bahwa ciri-ciri individu berdasarkan tingkat harga dirinya, yaitu:¹³

a. Harga diri positif

- 1) Menganggap diri sendiri sebagai orang yang berharga dan sama baiknya dengan orang lain yang sebaya dengan dirinya dan menghargai orang lain.

¹²Stanley Coopersmith, *The Antecedent* hlm 83.

¹³Sastra Harny Yunita Simbolon, *Hubungan Harga Diri Dengan Asertifitas Pada Remaja*. (Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara (USU) Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2008), hlm 13. (Versi Elektronik). Diakses pada tanggal 17 Mei 2018 lihat dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789234747.pdf>.

- 2) Dapat mengontrol tindakannya terhadap dunia luar dirinya dan dapat menerima kritik dengan baik.
 - 3) Menyukai tugas baru dan menantang serta tidak cepat bingung bila sesuatu berjalan diluar rencana.
 - 4) Berhasil atau berprestasi dibidang akademik, aktif dan dapat mengekspresikan dirinya dengan baik.
 - 5) Tidak menganggap dirinya sempurna, tetapi tahu keterbatasan diri dan mengaharapkan adanya pertumbuhan dalam dirinya.
 - 6) Memiliki nilai-nilai dan sikap yang demokratis serta orientasi yang realistis.
 - 7) Lebih bahagia dan efektif menghadapi tuntutan dari lingkungan.
- b. Harga diri negatif
- 1) Menganggap dirinya sebagai orang yang tidak berharga dan tidak sesuai, sehingga takut gagal untuk melakukan hubungan sosial. Hal ini seringkali menyebabkan individu yang memiliki harga diri yang rendah, menolak dirinya sendiri dan tidak puas akan dirinya.
 - 2) Sulit mengontrol tindakan dan perilakunya terhadap dunia luar dirinya dan kurang dapat menerima saran dan kritikan dari orang lain.
 - 3) Tidak menyukai segala hal atau tugas yang baru, sehingga akan sulit baginya untuk menyesuaikan diri dengan segala sesuatu yang belum jelas baginya.

- 4) Tidak yakin akan pendapat dan kemampuan diri sendiri sehingga kurang berhasil dalam prestasi akademis dan kurang dapat mengekspresikan dirinya dengan baik.
- 5) Menganggap dirinya kurang sempurna dan segala sesuatu yang dikerjakannya akan selalu mendapat hasil yang buruk, walaupun dia telah berusaha keras, serta kurang dapat menerima segala perubahan dalam dirinya.
- 6) Kurang memiliki nilai dan sikap yang demokratis serta orientas yang kurang realistis.
- 7) Selalu mearasa khawatir dan ragu-ragu dalam menghadapi tuntutan dari lingkungan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Harga Diri

Menurut Kozier dan Erb ada empat elemen pengalaman yang berhubungan dengan perkembangan harga diri, yaitu:¹⁴

a. Orang-orang yang berarti atau penting

Seseorang yang berarti adalah seorang idividu atau kelompok yang memiliki peran penting dalam perkembangan harga diri selama tahap kehidupan tertentu. Orang yang berarti adalah orang tua, saudara kandung, teman sebaya, guru dan sebagainya. Pada berbagai tahap perkembangan terdapat satu atau beberapa orang yang berarti. Melalui interaksi sosial dengan orang yang berarti dan umpan balik tentang

¹⁴Sastra Harny Yunita Simbolon, *Hubungan Harga Diri ...* hlm 11.

bagaimana perasaan dan label orang yang berarti tersebut, individu akan mengembangkan sikap dan pandangannya mengenai dirinya.

b. Harapan akan peran sosial

Pada berbagai tahap perkembangan, individu sangat dipengaruhi oleh harapan masyarakat umum yang berkenaan dengan peran spesifiknya. Masyarakat yang lebih luas dan kelompok masyarakat yang lebih kecil memiliki peran yang berbeda dan hal ini tampak dalam derajat yang berbeda mengenai keharusan dalam memenuhi peran sosial. Harapan-harapan peran sosial berbeda menurut usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, etnik dan identifikasi karir.

c. Krisis setiap perkembangan psikososial

Dalam menghadapi tugas-tugas perkembangan tertentu, individu akan memiliki krisis disetiap tahap perkembangannya. Hal ini dikemukakan oleh Erikson dimana jika individu tersebut gagal menyelesaikan krisis tersebut dapat menyebabkan masalah dalam diri, konsep diri dan harga dirinya. Erikson juga menambahkan bahwa, tugas perkembangan pada periode remaja adalah pencarian identitas diri, yaitu periode dimana individu akan membentuk diri (*self*), gambaran diri (*self-image*), mengintegrasikan ide-ide individu mengenai dirinya dan tentang bagaimana cara orang lain berfikir tentang dirinya. Untuk mencapai identitas diri yang positif atau “aku”

yang sehat, remaja memerlukan orang-orang dewasa yang penuh perhatian serta teman-teman sebaya yang kooperatif.¹⁵

d. Gaya penanggulangan masalah

Strategi yang dipilih individu untuk menanggulangi situasi yang mengakibatkan stres merupakan hal yang penting dalam menentukan keberhasilan individu untuk beradaptasi pada situasi tersebut dan menentukan apakah harga diri dipertahankan, meningkat atau menurun.

5. Harga Diri dalam Islam

Harga diri dalam bahasa Arab disebut “*Izzah*”. Bagi seorang muslim, harga diri itu tidak hanya hidup untuk diri sendiri. Harga diri itu juga berkaitan dengan orang-orang disekitar kita akan kebaikan islam. Manusia memiliki kemampuan untuk menilai dirinya sendiri. al-Qur’an bahkan menggambarkan bahwa manusia tetap memiliki kesempatan untuk menilai atau menghisap dirinya sendiri pada hari kebangkitan. Seperti tertuang dalam al-Qur’an surat al-Israa’ ayat 14

أَقْرَأْ كِتَابَكَ كَفَىٰ بِنَفْسِكَ الْيَوْمَ عَلَيْكَ حَسِيبًا ﴿١٤﴾

Artinya “*Bacalah kitabmu, cukuplah kamu sendiri pada waktu ini sebagai penghisab terhadapmu*”¹⁶

Sejalan dengan perkembangannya, remaja melakukan evaluasi terhadap kualitas yang mereka persepsikan mereka miliki. Aspek evaluatif

¹⁵F.J. Monks, A.M.P. Knoers, dan S.R. Haditono, *Psikologi Perkembangan: Pengantar Dalam Berbagai Bagiannya*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004), hlm. 279.

¹⁶Mohamad Rais, dkk, *The Noble: Mushaf Al-Qur’an Tafsir Perkata Kode Tajwid Dengan Kajian Umum Lengkap*, (Depok; Nelja (Grub Insan Media Pustaka), 2012), hlm. 283.

dari konsep diri yang dimiliki seseorang ini adalah dengan harga diri. al-Qur'an mengajarkan bahwa harga diri dari kualitas terbaik seorang mukmin adalah taqwa kepada Allah.¹⁷

Dalam Islam tingginya keimanan menunjukkan tingginya derajat manusia, sebagaimana dalam al-Qur'an surat ali-Imran ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.”¹⁸

Dalam hal ini Islam menganjurkan pada umatnya agar tidak merasa rendah diri dari orang lain, tetapi tidak boleh merasa lebih tinggi dari orang lain. Orang yang memiliki taqwa yang tinggi maka tinggi pula derajatnya disisi Allah SWT. Orang yang memiliki harga diri yang tinggi dimata Allah adalah orang yang bertakwa. Yaitu mereka yang selalu menjalankan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya, melakukan kebaikan dan selalu menjauhi perbuatan yang dapat merugikan dirinya dan orang lain disekitarnya.

Individu yang memiliki harga diri yang tinggi secara fundamental puas terhadap diri mereka. Mereka mengenali kekuatan diri mereka dan dapat mengetahui kelemahan mereka serta berusaha untuk mengatasinya,

¹⁷Aliyah B Purwakania Hasan, *Psikologi Perkembangan Islami. Menyingkap Rentang Kehidupan Manusia dari Prakelahiran Hingga Pascakematian.*(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm 188.

¹⁸Mohamad Rais, dkk, *The Noble: Mushaf Al-Qur'an ...* hlm. 67.

dan secara umum memandang positif terhadap karakteristik dan kompetensi yang dapat mereka tunjukkan.¹⁹

Membangun harga diri dimulai dari ibadah, sehingga menghasilkan buah ketaqwaan. Sesungguhnya yang paling mulia adalah yang paling bertaqwa. Mulia dalam arti mengajak bahwa sebagai manusia memiliki kemuliaan atas makhluk yang lain. Allah berikan rizki yang terbaik untuk manusia. Allah muliakan kita dengan diberikannya akal. Firman Allah dalam surat Al-Israa' ayat 70

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾

Artinya “Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan. Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.”²⁰

C. Pemantauan Diri (*Self Monitoring*)

Self monitoring merupakan konsep yang berhubungan dengan konsep pengaturan kesan (*impression management*) atau konsep pengaturan diri yang pertama kali mengajukan konsep *self monitoring*, yang menjelaskan mengenai proses yang dialami dari tiap individu dalam menampilkan *impression management* dihadapan orang lain.²¹ Menurut Snyder *self monitoring* merupakan suatu usaha yang dilakukan individu untuk menampilkan dirinya dihadapan orang lain dengan menggunakan petunjuk-

¹⁹Aliyah B Purwakania Hasan, *Psikologi Perkembangan* ... hlm 188.

²⁰Mohamad Rais, dkk, *The Noble: Mushaf Al-Qur'an* ... hlm. 289.

²¹Snyder & Gangestad, *On the Nature of Self-Monitoring: Matters of Assessment Matters of Validity*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, hlm 125-139

petunjuk yang ada pada dirinya atau petunjuk-petunjuk yang ada di sekitarnya.

Menurut Baron & Byrne *self monitoring* merupakan tingkatan individu dalam mengatur perilakunya berdasarkan situasi eksternal dan reaksi orang lain (*self monitoring* tinggi) atau atas dasar faktor internal seperti keyakinan, sikap, dan minat (*self monitoring* rendah).

Snyder mengemukakan dua jenis *self monitoring*, yaitu:²²

1. *High self monitoring*: individu yang memiliki prototipe *high self monitoring* biasanya sangat memperhatikan penyesuaian tingkah laku dengan situasi yang dihadapi. Akibatnya individu menjadi peka terhadap isyarat-isyarat sosial, dan berusaha menampilkan perilaku baik secara verbal maupun non-verbal berdasarkan isyarat tersebut.
2. *Low self monitoring*: individu dengan *low self monitoring* adalah individu yang melakukan segala kegiatan berdasarkan pada apa yang dirasakan dan dipercayai.

Berdasarkan konsep dan definisi yang telah disampaikan di atas maka *self monitoring* dapat diartikan sebagai kemampuan individu mengatur diri dalam menampilkan kesan atau perilakunya di hadapan orang lain berdasarkan situasi lingkungan sekitarnya maupun situasi dari dalam individu tersebut.

Briggs & Cheek mengemukakan tiga aspek untuk mengukur *self monitoring* secara individual, sebagai berikut:²³

²²Snyder & Gangestad, *On the Nature of ...* hlm. 125-139.

1. *Expressive self control* yaitu berhubungan dengan kemampuan untuk secara aktif mengontrol tingkah lakunya. Individu yang mempunyai *self monitoring* tinggi suka mengontrol tingkah lakunya agar terlihat baik. Adapun ciri-cirinya adalah sebagai berikut:
 - a. *Acting* termasuk didalamnya kemampuan untuk bersandiwara, berpura-pura, dan melakukan kontrol ekspresi baik secara verbal maupun non verbal serta kontrol emosi.
 - b. *Entertaining* yaitu menjadi penyegar suasana.
 - c. Berbicara di depan umum secara spontan.
2. *Social Stage Presence* yaitu kemampuan untuk bertingkah laku yang sesuai dengan situasi yang dihadapi, kemampuan untuk mengubah-ubah tingkah laku dan kemampuan untuk menarik perhatian sosial. Ciri-cirinya adalah:
 - a. Ingin tampil menonjol atau menjadi pusat perhatian.
 - b. Suka melucu.
 - c. Suka menilai kemudian memprediksi secara tepat pada suatu perilaku yang belum jelas.
3. *Other directed self presen* yaitu kemampuan untuk memainkan peran seperti apa yang diharapkan oleh orang lain dalam suatu situasi sosial, kemampuan untuk menyenangkan orang lain dan kemampuan untuk tanggap terhadap situasi yang dihadapi. Ciri-cirinya adalah:
 - a. Berusaha untuk menyenangkan orang lain.

²³*Ibid*, hlm. 125-139.

- b. Berusaha untuk tampil menyesuaikan diri dengan orang lain (*conformity*).
- c. Suka menggunakan topeng untuk menutupi perasaannya.

Pentingnya *self monitoring* bagi individu dalam dunia pekerjaan adalah untuk membentuk suatu organisasi yang berhasil melalui hasil kerja dan sikap-sikap yang dimiliki oleh pekerja. Dalam dunia pekerjaan *self monitoring* berkaitan signifikan terhadap hasil kerja yang berhubungan dengan kinerja, kemajuan, kemampuan, perilaku kepemimpinan yang muncul dan beberapa sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dalam diri pekerja.²⁴

D. Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja. Kinerja berasal dari kata “kerja” atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *performance* yang berarti pelaksanaan, keberlangsungan, perbuatan dan prestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan dengan kemampuan kerja, sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan.²⁵

Kinerja adalah suatu konsep yang berbasis universal dan merupakan efektifitas operasional karyawannya berdasarkan standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.²⁶ Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam

²⁴Day et.al, A.L. Unckless, D.J Schleicher, & N.J. Hiller, *Self-Monitoring Personality at Work: A Meta-Analytic Investigation of Construct Validity*, Journal of Applied Psychology, 2002 87, hlm. 390-40.

²⁵Tim Penyusun Kamus Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* edisi ke 3 (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm. 570.

²⁶Winardi, *Perilaku Konsumen*, (Bandung: Mandar Maju, 1996), hlm. 44.

memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut Gomes kinerja menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁷ Batasan mengenai kinerja sebagai catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, Juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil/unjuk/ kerja/penampilan kerja.²⁸ Berdasarkan pendapat diatas menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.²⁹ Dari beberapa definisi diatas kinerja merupakan sebuah hasil pencapaian baik dari kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Suatu organisasi atau instansi tidak mungkin berjalan tanpa adanya karyawan, sebab bagaimanapun karyawan adalah tumpuan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan. Pada umumnya setiap organisasi kerja mengharapkan agar karyawannya memperoleh hasil yang memuaskan dalam pekerjaannya. Agar karyawan mempunyai kinerja sebagaimana diharapkan oleh organisasi maka diperlukan usaha yang tepat untuk memberdayakan

²⁷Faustino Gomes, *Manajemen Sumber....*, hlm. 135.

²⁸Sedarmayanti Siswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, (Bandung: PT.Refika Aditama, 2013), hlm. 50.

²⁹Faustino Gomes, *Manajemen Sumber... hlm. 165.*

para karyawan tersebut, dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dalam kemajuan organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan dipengaruhi oleh keinginan, lingkungan, dan tepat waktu.

Menurut Hasibuan Bila dikaitkan dengan kerja maka dikenal istilah prestasi kerja yaitu merupakan hasil yang dicapai seseorang ketika mengerjakan tugas atau kegiatan tertentu (bekerja).³⁰ Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan tersebut.

Gomes lebih lanjut menjelaskan terdapat dua kriteria pengukuran performansi atau kinerja karyawan, yaitu (1) pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*); dan (2) pengukuran berdasarkan perilaku (*behaviour based performance evaluation*). Pengukuran berdasarkan hasil, mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir saja. Tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai

³⁰Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 94.

performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep *management by objective* (MBO). Keuntungan pengukuran kinerja karyawan seperti ini adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur. Namun demikian, kelemahan utama adalah dalam praktek kehidupan organisasi, banyak pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif sehingga dianggap mengabaikan dimensi-dimensi kinerja yang sifatnya non kuantitatif.

Pengukuran berdasarkan perilaku lebih menekankan pada cara atau sarana (*means*) dalam mencapai tujuan, dan bukan pada pencapaian hasil akhir. Pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada aspek kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Pengukuran berdasarkan perilaku mendapat perhatian luas dari penelitian-penelitian mengenai perilaku organisasi dan sumber daya manusia karena terbukti skala pengukuran subyektif mempunyai konsistensi (*reliabilitas*) yang tidak kalah dengan pengukuran obyektif. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi. Untuk mengatasi hal tersebut, Babin dan Boles, Bono dan Judge serta Sing et al. menyarankan penggunaan instrumen yang mengukur kinerja dari banyak aspek perilaku spesifik, seperti perilaku inovatif, pengambilan inisiatif, tingkat potensi diri, manajemen waktu,

pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan, kemampuan diri untuk mencapai tujuan, hubungan dengan rekan kerja dan pelanggan, dan pengetahuan akan produk perusahaannya serta produk pesaing (*product knowledge*). Cara ini menurut Judge dan Bono selain ditujukan untuk mengatasi bias pengukuran juga dimaksudkan untuk mengakomodir ukuran-ukuran kinerja yang sangat luas, sehingga diperoleh gambaran *job performance* yang komprehensif.

Aspek-aspek yang digunakan mengukur kinerja menurut Simamora adalah:³¹

1. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
2. Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.³²
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, yaitu keaktifan menyampaikan pendapat di dalam rapat.

³¹Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), hlm. 338.

³²Suharto dan Budhi Cahyono “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah” *Jurnal Ekonomi I* (Januari, 2005), hlm. 15.

5. Perencanaan kerja, yaitu kegiatan yang dirancang sebelum melaksanakan aktifitas pekerjaannya.

Mathis dan Jackson lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.³³ Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan. Mathis dan Jackson juga menjelaskan standar kinerja dapat berupa output produksi atau lebih dikenal dengan standar kinerja numerik dan standar kinerja non numerik.³⁴ Jadi, standar kinerja dari seorang karyawan merupakan sebuah hasil kuantitas dan kualitas yang dia dapatkan selama bekerja.

Menurut Islam Kinerja terdapat dalam al-Qur'an surat An Nahl ayat 93 yang berbunyi

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۗ وَلَتُسْأَلُنَّ عَمَّا

كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٩٣﴾

Artinya: “dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan”.³⁵ (QS. An Nahl: 93)

³³R.L. Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa: Bayu Brawira, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hlm. 78.

³⁴*Ibid.*, hlm. 81.

³⁵Mohamad Rais, dkk, *The Noble: Mushaf Al-Qur'an ...* hlm. 277.

Manusia adalah makhluk Tuhan paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rizeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW.

E. Etika Kerja Islam

Etika merupakan pola perilaku atau kebiasaan yang baik dan dapat diterima oleh lingkungan pergaulan seseorang, tergantung kepada situasi dan cara pandangnya, seseorang dapat menilai apakah etika yang digunakan itu bersifat baik atau buruk.³⁶ Menurut para ahli, etika adalah aturan perilaku, adat kebiasaan manusia dalam pergaulan antara sesamanya serta menegaskan yang baik dan yang buruk. Berikut akan dipaparkan mengenai pengertian etika berdasarkan pendapat para ahli.

1. Simorangkir, etika atau etik dapat diartikan sebagai pandangan manusia dalam berperilaku menurut ukuran dan nilai baik.
2. Sidi Gajabla dalam sistematika filsafat mengartikan etika sebagai teori tentang tingkah laku, perbuatan manusia dipandang dari segi baik dan buruk sejauh yang dapat ditentukan oleh akal.

³⁶F.M Suseno, *Etika Dasar : Masalah-masalah Pokok Filsafat Moral*, (Yogyakarta, Kanisius, 1987)., hlm. 07.

3. Burhanudin Salam berpendapat bahwa etika merupakan cabang filsafat yang berbicara mengenai nilai dan norma yang menentukan perilaku manusia dalam hidupnya.
4. Maryani dan Ludigdo, etika merupakan seperangkat aturan, norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang dianut oleh sekelompok atau segolongan masyarakat atau profesi.
5. Ahmad Amin mengungkapkan bahwa etika memiliki arti ilmu pengetahuan yang menjelaskan arti baik atau buruk, menerangkan apa yang seharusnya dilakukan oleh manusia, menyatakan tujuan yang harus dicapai oleh manusia dalam perbuatan dan menunjukkan jalan untuk melakukan apa yang seharusnya diperbuat oleh manusia.
6. Soegarda Poerbakawatja mengartikan etika sebagai filsafat nilai, pengetahuan tentang nilai-nilai, ilmu yang mempelajari soal kebaikan dan keburukan di dalam hidup manusia terutama mengenai gerak – gerak pikiran dan rasa yang merupakan pertimbangan dan perasaan sampai mengenai tujuan dari bentuk perbuatan.

Etika dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan dalam bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaan (*humanistik*), dalam persaingan bisnis yang ketat perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki

kriteria bisnis yang baik, melainkan juga perusahaan mempunyai etika bisnis yang baik.³⁷

Etika kerja Islam patut untuk mendapatkan perhatian karena merupakan hal yang ideal dimana seorang muslim berusaha untuk mewujudkannya.³⁸ Konsep etika Islam memiliki karakter atau ciri khusus yaitu mengatur tentang bagaimana hubungan manusia dengan Tuhan, dengan sesama manusia, dengan lingkungan dan masyarakat. Etika Islam bersumber pada firman Allah SWT yang autentik, yaitu al-Qur'an dan Hadist yang merupakan contoh-contoh dari kehidupan nabi Muhammad SAW, serta Ijma dan Qiyas. Hukum dan ketetapan etika dapat dijadikan pegangan dan pedoman hidup, yaitu berlandaskan pada dasar-dasar moral yang ditetapkan oleh Allah SWT.

Manusia diperintahkan untuk berperilaku sesuai dengan etika moral dan *guideline* (petunjuk) yang ada di dalam Al-Qur'an, termasuk di dalam bisnis manusia harus memperhatikan etika yang sesuai dengan syari'at Islam.³⁹ Tidak seperti pandangan kaum liberalis yang beranggapan bahwa setiap urusan bisnis tidak dikenal adanya etika sebagai kerangka acuan, sehingga dalam pandangan mereka kegiatan bisnis adalah amoral,⁴⁰ mereka

³⁷Redi Panuju, *Etika Bisnis Tinjauan Empiris Dan Kiat Mengembangkan Bisnis Sehat*, (Jakarta: PT Grasindo,1995)., hlm.7.

³⁸Danvish A. Yousef, *Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change. Jurnal Human Relations*, 2000, 53(4)., hlm. 513-517.

³⁹Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis dalam Islam, Terj. Rahman Samson, Business Ethics in Islam*, (Jakarta:Pustaka Al-Kautsar, 2003)., hlm. 27.

⁴⁰Kuat ismanto, *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009)., hlm.41.

menganggap bisnis adalah bisnis tidak ada hubungannya dengan etika,⁴¹ interpretasi hukum didalamnya didasarkan pada nilai-nilai standar kontemporer yang seringkali berbeda-beda, sedangkan dalam masyarakat Islam nilai-nilai dan standar tersebut dituntun oleh ajaran syari'at dan kumpulan fatwa fiqih.⁴²

Mustaq Ahmad menjabarkan bahwa seorang pelaku bisnis diharuskan untuk berperilaku dalam bisnis mereka sesuai dengan apa yang dianjurkan al-Qur'an dan As-Sunnah. Pada batasan ini beliau merangkum tata krama perilaku bisnis itu ke dalam tiga garis besar, yaitu murah hati, motivasi untuk berbakti dan Allah sebagai prioritas utama.

1. Murah Hati.

Murah hati dalam pengertiannya adalah senantiasa bersikap ramah tamah, sopan santun, murah senyum, suka mengalah namun tetap penuh tanggung jawab. Sikap seperti itulah yang nanti akan menjadi magnet tersendiri bagi seorang pebisnis atau pedagang yang akan dapat menarik pembeli (pelanggan).⁴³

a. Sopan santun adalah pondasi dasar dan inti dari kebaikan tingkah laku. Sifat ini sangat dihargai dengan nilai yang tinggi, dan mencakup semua sisi hidup manusia. Allah memerintahkan orang

⁴¹A. Sony Keraf, *Etika Bisnis dan Tuntutan Relevansi*, (Yogyakarta: Kanisius, 1998), hlm.55.

⁴²Rafik Issa Beekum, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004), hlm.5.

⁴³Johan Arifin, *Fiqih Perlindungan Konsumen*, (Semarang: Rasail, 2007), hlm. 107.

Muslim untuk selalu rendah hati dan bersikap lemah lembut,⁴⁴ sebagaimana di dalam firman-Nya QS. ali Imran ayat 159,

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya : “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.⁴⁵

b. Pemberi maaf

Al Qur'an menganjurkan seseorang untuk percaya, saling memaafkan dan mengampuni kekurangan dan kesalahan orang lain, serta berperilaku baik terhadap orang yang telah berbuat buruk karena respon positif akan mengkonversi musuh menjadi teman yang tulus.⁴⁶

c. Kompensasi

Al Quran menjabarkan dua jenis kompensasi, yaitu :

- 1) Memberikan bantuan dan layanan kapan pun orang lain butuhkan tanpa memikirkan kompensasi

⁴⁴Mulyadi dan Suharsini Arikunto, *Akuntansi Manajemen*, (Jakarta: PT.Pustaka Utama,1993) hlm. 102.

⁴⁵Mohamad Rais, dkk, *The Noble: Mushaf Al-Qur'an ...* hlm. 71.

⁴⁶Mushtaq Ahmad, *Bussiness ethics in Islam*, (Islamabad, Pakistan : Published by The International Institute of Islamic Thought, 1995)., hlm 90.

2) Memberikan bantuan yang secara gratis, tanpa harapan adanya kompensasi.⁴⁷

d. Toleransi

Manifestasi penting dari keringanan hukum adalah untuk membuat segalanya lebih mudah bagi orang lain dan tidak menempatkan orang lain dalam kesusahan dan kesulitan. Al Qur'an memerintahkan umatnya untuk bersikap baik dan penuh belas kasihan. Seseorang dituntut untuk bersikap adil dan toleran karena menghindari timbulnya kesulitan bagi pihak lain. seperti contoh kreditur harus memberikan waktu tambahan untuk debitur jika ia tidak mampu untuk membayar utang tepat pada waktunya.

Seorang atasan diwajibkan untuk berbuat adil dan baik kepada semua karyawannya. Dia seharusnya tidak membebani karyawan dengan pekerjaan yang berada di luar kapasitas mereka, atau yang tidak sesuai upah mereka.⁴⁸

e. Memberikan bantuan

Islam menginginkan umatnya untuk saling membantu satu sama lain dengan seluruh umat manusia. Imbalan besar dijanjikan bagi mereka yang mengerahkan diri dalam memenuhi kebutuhan orang lain. Al Quran menuntut orang Muslim untuk lebih memilih kepentingan orang lain dari pada diri mereka sendiri dalam memenuhi kebutuhan, untuk menjadi moderat, dermawan, dan

⁴⁷*Ibid.*, hlm 91.

⁴⁸*Ibid.*, hlm 92.

berbagi. Kisah Nabi Khidir dalam Al Quran menggambarkan betapa beliau merendahkan harga demi mendapat ridha Allah untuk membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan dari mereka.⁴⁹

2. Motivasi untuk Berbakti

Melalui keterlibatannya di dalam aktivitas bisnis, seorang muslim hendaknya berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakatnya dan manusia secara keseluruhan. Dia diperintahkan untuk memberikan bantuan kepada siapa saja yang membutuhkan bantuan. Agar seorang muslim mampu menjadikan semangat berbakti mangalahkan kepentingan diri sendiri, ia harus selalu mengingat petunjuk berikut, yaitu:⁵⁰

- a. Mempertimbangkan kebutuhan dan kepentingan orang lain di samping menyatakan bahwa tindakan bisnis adalah *legitimate* dan dibolehkan, Islam juga memerintahkan umat Islam untuk peduli pada kepentingan orang lain pada saat dia mendapat keuntungan untuk dirinya sendiri.
- b. Memberikan bantuan yang cuma-cuma. Al-Qur'an memerintahkan kaum muslimin memberikan bantuan pada orang lain dan melakukan kerjasama dengan mereka dalam kebaikan dan takwa serta melarang mereka melakukan cara-cara kooperatif dengan orang-orang yang melakukan permusuhan dan tindakan-tindakan jahat.
- c. Menyarankan dan mendukung kepada hal baik.

⁴⁹Mushtaq Ahmad, *Bussiness ethics ...* hlm 92.

⁵⁰*Ibid.*, hlm 93.

3. Allah sebagai prioritas utama

Seorang muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah, bahkan dalam suasana mereka sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Kesadaran akan Allah ini, hendaknya menjadi sebuah kekuatan pemicu (*driving force*) dalam segala tindakannya. Dia misalnya, harus menghentikan aktivitas bisnisnya saat datang panggilan shalat. Mengingat Allah melalui shalat, dengan memutuskan kegiatan bekerja di tengah kesibukan. Manfaat yang didapat adalah dapat memberikan ketenangan pikiran dan memberi kesempatan kepada seseorang untuk mampu mengendalikan diri, dari mabuk kerja yang mungkin dialami seseorang. Bahkan dengan ketenangan dan perenungan nilai-nilai yang luhur bisa terjadi proses penjernihan pikiran dan kreativitas dan gagasan inovatif.⁵¹

Semua kegiatan bisnis hendaknya selaras dengan moralitas dan nilai-nilai utama yang digariskan oleh Al-Qur'an. Kaum Muslimin diperintahkan untuk mencari kebahagiaan akhirat dengan cara menggunakan nikmat yang telah Allah karuniakan padanya dengan jalan yang sebaik-baiknya. Walaupun Islam menyatakan bahwasannya berbisnis merupakan pekerjaan halal, namun pada tataran yang sama Islam juga mengingatkan secara eksplisit bahwasannya semua kegiatan bisnis jangan sampai menghalangi mereka untuk selalu ingat pada Allah dan melanggar rambu-rambu perintah-Nya, karena tujuan manusia

⁵¹M. Dawam Rahardjo, *Ensiklopedi Al-Qur'an Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-konsep Kunci*, (Jakarta: Paramadina, 1996), Hlm, 589.

diciptakan hanya untuk tunduk kepada Allah.⁵² Firman Allah dalam surat

Ar Ra'du ayat 36 :

وَالَّذِينَ آتَيْنَاهُمُ الْكِتَابَ يَفْرَحُونَ بِمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ ۖ وَمِنَ الْأَحْزَابِ مَنْ يُنْكِرُ
بَعْضَهُ ۗ قُلْ إِنَّمَا أُمِرْتُ أَنْ أَعْبُدَ اللَّهَ وَلَا أُشْرِكَ بِهِ ۚ إِلَيْهِ أَدْعُوا وَإِلَيْهِ مَعَابِدٌ ۗ

Artinya : “Orang-orang yang telah Kami berikan kitab kepada mereka bergembira dengan kitab yang diturunkan kepadamu, dan di antara golongan-golongan (Yahudi dan Nasrani) yang bersekutu, ada yang mengingkari sebahagiannya. Katakanlah "Sesungguhnya aku hanya diperintah untuk menyembah Allah dan tidak mempersekutukan sesuatupun dengan Dia. hanya kepada-Nya aku seru (manusia) dan hanya kepada-Nya aku kembali”.⁵³

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang sama serta pernah diteliti sebelumnya yang menjadi bahan acuan dalam penyusunan penelitian ini, sebagai berikut:

Penelitian dilakukan oleh Amalini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Variabel penelitian ini meliputi *internal locus of control*, *external locus of control*, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut merupakan penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian tersebut menjangkau seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang dengan jumlah sampel sebesar 79 karyawan. Sampel tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin. Data diperoleh langsung dari responden dengan instrumen penelitian menggunakan angket. Analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis jalur yang diolah

⁵²Nur S. Buchori, *Koperasi Syariah*, (Sidoarjo: Kelompok Masmadia Buana Pustaka, 2009), hal. 22.

⁵³Mohamad Rais, dkk, *The Noble: Mushaf Al-Qur'an ...* hlm. 254.

menggunakan SPSS versi 22.00. Penelitian ini menunjukkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maupun kinerja karyawan, *external locus of control* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maupun kinerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung *internal locus of control* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan tidak memediasi hubungan antara *internal locus of control* terhadap kinerja karyawan, begitu juga *external locus of control* terhadap kinerja karyawan.⁵⁴ **Perbedaan Penelitian saya dengan penelitian ini** terletak pada variabel kepuasan kerja yang dijadikan sebagai variabel jalur, sedangkan penelitian saya etika kerja Islam digunakan sebagai analisis jalur. Sedangkan untuk persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan analisis jalur dan SPSS 22 dalam melakukan olah data dan analisis data.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra dengan bertujuan untuk menentukan pengaruh dari *locus of control* pada kinerja dan kepuasan kinerja auditor internal hotel berbintang di Bali, serta kultur lokal Tri Hita Karana sebagai variabel pemoderasi. Terdapat 62 auditor internal hotel berbintang yang terlibat dalam penelitian ini. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*, yaitu cara pemilihan sampel dengan pengambilan anggota sampel

⁵⁴Henis Fiqih Amalini, dkk, *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja*(Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang), dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 35, No. 1, Juni 2016. Hlm. 68.

dari populasi dilakukan secara proporsional dengan memperhatikan strata yang ada didalam suatu populasi tersebut. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control* pada kinerja dan kepuasan kinerja auditor internal dengan Tri Hita Karana sebagai variabel pemoderasi.⁵⁵ **Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan**, yakni pada teknik sampel yang digunakan menggunakan *proportionate stratified random sampling*, sedangkan penelitian saya menggunakan *random sampling*, variabel pada penelitian ini menggunakan kepuasan kinerja. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *locus of control*.

Penelitian yang dilakukan oleh Wuryaningsih dan Kuswati dengan tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja individu dan untuk mengetahui indek persepsi pegawai pada variabel *locus of control* dan kinerja individu pegawai. Sample penelitian ini adalah 80 pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta. Teknik pengambilan sampel digunakan *purposive sampling*. Uji instrument digunakan uji CFA dan *cronbach alpha* serta uji normalitas data dengan *uji kolmogorof smirnov*. Uji hipotesis dengan uji t melalui regresi tunggal. Hasil uji menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dan rata-rata indeks persepsi karyawan untuk *locus of control* dan kinerja adalah tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *locus of*

⁵⁵Komang Adi Kurniawan Saputra, *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Internal Auditor Dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana Sebagai Variabel Moderasi*, dalam Jurnal Akuntansi Multiparadigma, Vol. 3, No. 1, April 2012, Hlm. 86.

control dan kinerja karyawan rata-rata adalah baik.⁵⁶ **Pada penelitian ini memiliki perbedaan** yakni dengan analisis yang dilakukan, penelitian yang saya lakukan menggunakan analisis jalur sedangkan penelitian ini menggunakan analisis CFA. Sedangkan persamaan penelitian ini adalah variabel *locus of control* sama digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Ridwan yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel memoderasi etika kerja Islam terhadap hubungan *locus of control* dengan kinerja karyawan.⁵⁷ Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Simple linear regression* dan *Moderating Regression Analysis* (MRA). Penelitian yang menggunakan metode sensus ini melibatkan sebanyak 32 karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Palu sebagai responden. Hasilnya menunjukkan pengaruh etika kerja Islam secara negatif terhadap hubungan antara *locus of control* dan kinerja karyawan. Koefisien interaksi bertanda negatif dengan signifikansi p sebesar 0.014 ($p < 0.05$) memberi arti bahwa variabel etika kerja Islam merupakan variabel moderating yang mana etika kerja Islam memperlemah hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, perlu penanganan yang hati-hati tentang etika kerja Islam pada karyawan sehubungan dengan persepsian *locus of control* untuk meningkatkan kinerjanya. **Persamaan penelitian ini** terletak pada variabel yang digunakan yakni etika kerja Islam, *locus of control* dan kinerja karyawan. Akan tetapi **perbedaannya** yakni

⁵⁶Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati, *Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan*, ISBN: 978-979-636-147-2 (FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta: tt), hlm. 276.

⁵⁷Ridwan, *Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan*, ISSN 1411 – 514X, dalam Jurnal Trikonomika Volume 12, No. 1, Juni 2013 hal 72 - 84

teknik analisa data dengan menggunakan MRA, sedangkan penelitian ini menggunakan *Path Analysis*.

Penelitian yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring dengan bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja individual karyawan PT. Finnet Indonesia tahun 2016. Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuisisioner dengan 45 pernyataan), serta hasil penelitian lainnya yang relevan dengan obyek yang diteliti, dalam hal ini data primer dari PT. Finnet Indonesia Metode penelitian yang digunakan adalah studi deskriptif kuantitatif. Unit analisisnya adalah 167 orang karyawan yang bekerja di PT. Finnet Indonesia. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang berisi 45 butir pernyataan. Teknik analisis menggunakan analisis jalur, dan data dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS Version 20 for Windows. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.⁵⁸ **Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan**, yakni pada metode penelitian dengan menggunakan deskriptif kuantitatif sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan metode asosiatif, variabel pada penelitian ini hanya memiliki 2 variabel dependent dan 1 variabel independent, sedangkan penelitian yang saya lakukan terdapat 4 variabel independent dan 1 variabel dependent. **Persamaan penelitian ini** adalah sama-sama

⁵⁸Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring, *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia*, dalam *Jurnal e-Proceeding of Management* : Vol.4, No.1 April 2017, hlm 335.

menggunakan variabel *self esteem*, selain itu metode pengambilan data sama-sama menggunakan angket.

Penelitian yang dilakukan oleh Indrawati ini meneliti pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris mengenai terdapat atau tidaknya a) pengaruh signifikan dari *self esteem* terhadap kepuasan kerja, b) pengaruh signifikan dari *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, c) pengaruh signifikan dari *self esteem* terhadap kinerja, d) pengaruh signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja, e) pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Responden pada penelitian ini adalah perawat di RS Siloam Manado. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner secara langsung. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *self esteem* terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja perawat, pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, dan pengaruh yang tidak signifikan dari *self esteem* terhadap kinerja perawat.⁵⁹ **Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan**, yakni pada variabel pada jalur *path* yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai analisis *path*, sedangkan penelitian yang saya lakukan etika kerja Islam sebagai analisis *Path*. **Persamaan penelitian ini** adalah

⁵⁹Yeti Indrawati, *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)*, dalam Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.2 ,No.4, 2014, hlm. 12-24.

sama-sama menggunakan variabel *self esteem*, selain itu metode pengambilan data sama-sama menggunakan angket/ kuisisioner.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan *antara self-monitoring* dengan prokrastinasi akademik pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala prokrastinasi. Hasil analisis, bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara *self-monitoring* dengan prokrastinasi akademik pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Semakin tinggi *self-monitoring* yang dimiliki oleh mahasiswa maka semakin rendah prokrastinasi akademik pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Sebaliknya, semakin rendah *self-monitoring* yang dimiliki oleh mahasiswa maka semakin tinggi prokrastinasi akademik pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.⁶⁰ **Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan**, yakni pada pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala prokrastinasi, sedangkan pada penelitian ini menggunakan angket dalam pengambilan data dengan skala likert. **Persamaan penelitian ini** adalah sama-sama menggunakan variabel *self monitoring*.

⁶⁰Nur Amelia Sari, *The Relationship Between Self-Monitoring With Academic Procrastination Of Students Who Are Working On Thesis At Faculty Of Psychology In University Of Diponegoro*, (Semarang: Jurnal Tidak Diterbitkan, 2012), hlm. 06-33.

Penelitian yang dilakukan oleh Soni dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, *self monitoring* terhadap kepuasan dan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SD Negeri di Kecamatan Tanjungmorawa Kabupaten Deli Serdang. Populasi penelitian adalah seluruh guru SD Negeri dengan jumlah 139 orang, sampel penelitian sebanyak 49 orang yang dipilih secara *cluster sampling* dan *random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket untuk mengukur setiap variabel penelitian. Angket yang digunakan terlebih dahulu diujicobakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yaitu pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur. Sebelum data dianalisis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas dan keberartian persamaan regresi. Hasil analisis dari pengujian hipotesis penelitian diperoleh bahwa; 1) pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru ada sebesar 0.495, 2) ada pengaruh langsung *self monitoring* terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0.179, 3) ada pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru kelas SD Negeri sebesar 0.849, 4) ada pengaruh langsung *self monitoring* terhadap kinerja guru kelas SD Negeri sebesar 1.554, 5) ada pengaruh langsung kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru kelas SD Negeri sebesar 0.849.⁶¹ **Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan**, yakni pada variabel pada jalur *path* yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan

⁶¹Raharjo Soni, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Self Monitoring Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Kinerja Guru Kelas Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Morawa*, lihat pada <http://digilib.unimed.ac.id>

kepuasan kerja sebagai analisis *path*, sedangkan penelitian yang saya lakukan etika kerja Islam sebagai analisis *Path*. **Persamaan penelitian ini** adalah sama-sama menggunakan variabel *self monitoring*, dan sama-sama menggunakan analisis jalur / *path*.

Penelitian yang dilakukan oleh Ridwan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel memoderasi etika kerja Islam terhadap hubungan *locus of control* dengan kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Simple linear regression* dan *Moderating Regression Analysis* (MRA). Penelitian yang menggunakan metode sensus ini melibatkan sebanyak 32 karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Palu sebagai responden. Hasilnya menunjukkan pengaruh etika kerja Islam secara negatif terhadap hubungan antara *locus of control* dan kinerja karyawan. Koefisien interaksi bertanda negatif dengan signifikansi p sebesar 0.014 ($p < 0.05$) memberi arti bahwa variabel etika kerja Islam merupakan variabel moderating yang mana etika kerja Islam memperlemah hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, perlu penanganan yang hati-hati tentang etika kerja Islam pada karyawan sehubungan dengan persepsian *locus of control* untuk meningkatkan kinerjanya.⁶² **Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan**, yakni pada teknik analisis data, pada penelitian yang saya lakukan menggunakan analisis *path*, sedangkan penelitian ini menggunakan *Simple linear regression* dan *Moderating Regression Analysis* (MRA) **Persamaan penelitian ini** adalah

⁶²Ridwan, Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan, Jurnal Trikonomika, Volume 12, No. 1, Juni 2013, Hal. 72–84 ISSN 1411-514X, hlm. 71

sama-sama menggunakan variabel etika Kerja Islam, Kinerja Karyawan dan *Locus of Control*.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurmatias dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, dan analisis simultan dan parsial untuk melihat kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menemukan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai.⁶³ **Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan**, yakni pada teknik analisis data, pada penelitian yang saya lakukan menggunakan analisis *path*, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. **Persamaan penelitian ini** adalah sama-sama menggunakan variabel etika Kerja Islam, dan kinerja karyawan.

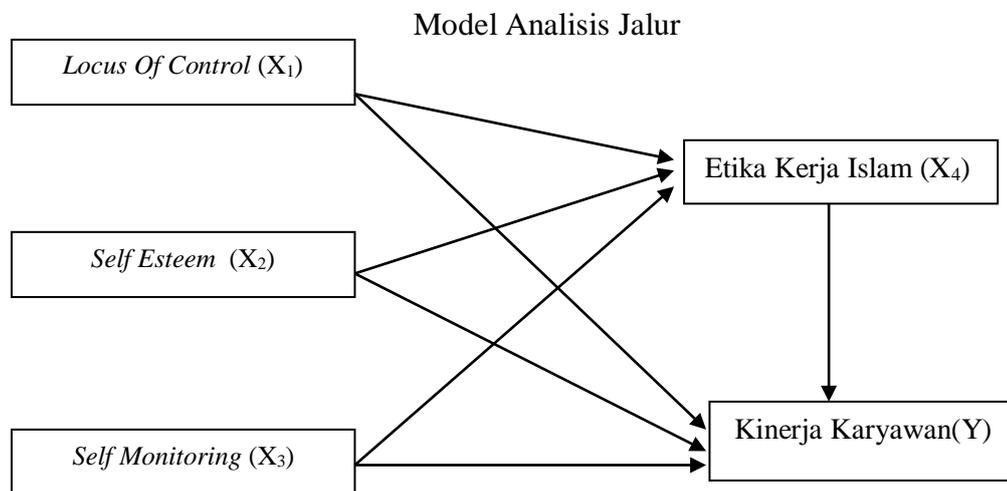
⁶³Faizal Nurmatias, *Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai*, Jurnal Tamaddun Ummah, VOL. 01 NO. 1 Oktober 2015, ISSN : 2477 – 3131, hlm. 01.

G. Kerangka Konseptual

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan judul dengan variabel dependent *Locus Of Control* (X_1), *Self Esteem* (X_2), *Self Monitoring* (X_3) terhadap variabel independent kinerja karyawan (Y) melalui Etika Kerja Islam (X_4) yang dilakukan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.

Dari judul tersebut dapat digambarkan, sebagai berikut:

Gambar 2.1



Keterangan pada gambar 2.1 diatas dapat jelaskan bahwa;

1. Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung dengan melihat hasil pengujian regresi. Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Saputra,⁶⁴ Wuryaningsih dan Kuswati⁶⁵ dan didukung dengan teori Robbin's.⁶⁶
2. Terdapat pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung dengan melihat hasil pengujian regresi.

⁶⁴Komang Adi Kurniawan Saputra, *Pengaruh Locus Of ...*, hlm. 86.

⁶⁵Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati, *Analisis Pengaruh Locus, ...* hlm. 276.

⁶⁶Stepen P. Robbins, *Perilaku ...* hlm 132

Didukung oleh penelitian dari Sebayang dan Sembiring,⁶⁷ serta diperkuat oleh teori dari Coopersmith.⁶⁸

3. Terdapat pengaruh *self monitoring* terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung dengan melihat hasil pengujian regresi. Didukung oleh penelitian dari Soni⁶⁹ dan diperkuat dengan teori dari Briggs & Cheek.⁷⁰
4. Terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung melihat hasil pengujian regresi. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurmatias⁷¹ dan diperkuat oleh teori dari Ahmad.⁷²
5. Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam pada BMT binaan PINBUK Tulungagung dengan cara melihat hasil penjumlahan regresi. Diperkuat oleh teori dari Ahmad.⁷³
6. Terdapat pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam pada BMT binaan PINBUK Tulungagung cara melihat hasil penjumlahan regresi. Diperkuat oleh teori dari Ahmad.⁷⁴
7. Terdapat pengaruh *self monitoring* terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam pada BMT binaan PINBUK Tulungagung cara melihat hasil penjumlahan regresi. Diperkuat oleh teori dari Ahmad.⁷⁵

⁶⁷Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring, *Pengaruh Self Esteem ...* hlm 335.

⁶⁸Stanley Coopersmith, *The Antecedent ...* hlm 83.

⁶⁹Raharjo Soni, *Pengaruh Kepemimpinan.....* hlm xx.

⁷⁰Snyder & Gangestad, *On the Nature of ...* hlm. 125-139.

⁷¹Faizal Nurmatias, *Pengaruh Etika Kerja Islam, ...* hlm 01.

⁷²Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis ...* hlm. 109

⁷³*Ibid*

⁷⁴*Ibid*

⁷⁵*Ibid*