

PENGARUH TRUST TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Arbaan¹, Multazam Manyur Addury²

¹STEI Yogyakarta

²STEI Yogyakarta

email:multazam.mansyur@iainpare.ac.id

Info Artikel :

Diterima :

07-09-2022

Disetujui :

08-09-2022

Dipublikasikan :

09-09-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh trust terhadap kinerja karyawan menggunakan etika kerja islami sebagai variabel moderator. Penelitian ini dilakukan pada karyawan lembaga keuangan syariah di Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada lembaga keuangan syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah 70 orang responden. Teknik analisis data untuk mengetahui pengaruh trust terhadap kinerja dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi adalah dengan menggunakan analisis hipotesis dengan metode MRA (Moderate Regrestion Analysis) yang kemudian akan diketahui hasilnya. Berdasarkan analisis hipotesis dengan metode MRA (Moderate Regrestion Analysis) dalam penelitian ini, telah diperoleh hasil bahwa variabel trust memiliki pengaruh sebesar 70,9% terhadap variabel kinerja sebelum dimoderasi variabel etika kerja Islam dan sisanya atau sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah dimoderasi oleh variabel etika kerja Islam, pengaruh hubungan variabel trust terhadap variabel kinerja meningkat menjadi 74,2% dan bernilai positif dengan signifikansi sebesar 0,034, sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel moderasi pada penelitian ini (etika kerja Islam) berperan sebagai penguat hubungan antara variabel independen (trust) dengan variabel dependen (kinerja).

Kata Kunci: Kinerja, Trust, Etika Kerja Islam

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of trust on employee performance using Islamic work ethics as a moderating variable. This research was conducted on employees of Islamic financial institutions in Yogyakarta. The sample in this study were employees who worked at Islamic financial institutions in the Special Region of Yogyakarta with a total of 70 respondents. The data analysis technique to determine the effect of trust on performance with Islamic work ethic as a moderating variable is to use hypothesis analysis with the MRA (Moderate Regression Analysis) method which will then know the results. Based on the hypothesis analysis using the MRA (Moderate Regression Analysis) method in this study, it was found that the trust variable had an influence of 70.9% on the performance variable before being moderated by the Islamic work ethic variable and the remaining 29.1% was influenced by other variables. After being moderated by the Islamic work ethic variable, the influence of the trust variable relationship on the performance variable increased to 74.2% and was positive with a significance of 0.034, the remaining 25.8% was influenced by other variables. Thus, it can be concluded that the moderating variable in this study (Islamic work ethic) acts as a reinforcement of the relationship between the independent variable (trust) and the dependent variable (performance)..

Keywords: Performance, Trust, Islamic Work Ethics



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh STEI Yogyakarta. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Kinerja perbankan di Indonesia telah menunjukkan adanya perkembangan yang cukup baik. Menurut laporan Syariah Economic Outlook (2020). Perbankan syariah sedang mengalami peningkatan kinerja yang cukup baik. Jika dilihat dari proporsi aset, terjadi peningkatan sebesar 0,32 persen dari 5,31 persen di tahun 2018 menjadi 5,63 persen pada tahun 2019. Kualitas kecukupan modal diatas ketentuan Bank Indonesia juga menggambarkan bahwa perbankan syariah memiliki sistem penanganan risiko yang cukup baik. Pada pada tingkat profitabilitas, ROA yang dimiliki oleh Bank Umum Syariah selalu mengalami peningkatan tiap tahun yaitu 0,59 persen pada tahun 2015; 0,66 persen pada tahun

2016; 0,96 persen pada tahun 2017; 1,18 persen pada tahun 2018 dan 1,53 persen pada tahun 2019. Kondisi ini menggambarkan bahwa perbankan syariah sedang mengalami perkembangan yang cukup baik dan masih memiliki potensi yang cukup besar untuk berkembang.

Perkembangan yang dialami oleh perbankan syariah tersebut, salah satunya didukung oleh kemampuan para karyawan untuk memberikan kinerja yang baik dalam pelayanan dan kualitas kerja. Rivai (2011) menjelaskan bahwa para karyawan di sebuah perusahaan memiliki pengaruh langsung terhadap kemajuan perusahaan sebab jika karyawan memiliki kemampuan strategi operasional dan fungsional yang baik maka mampu mendorong kemajuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh dari pekerjaan seorang individu yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah output yang dihasilkan seorang pekerja yang mampu melaksanakan pekerjaannya yang didukung oleh sikap dan kemampuan yang baik.

Kinerja dari karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor salah satunya tingkat kepercayaan (trust) dengan rekan kerja. Semakin tinggi tingkat kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Listianto & Setiaji, 2005). Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Caniago & Sudarmi (2021) dan Prasetyo et al. (2018), tingkat kepercayaan terhadap sesama karyawan atau kepada pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepercayaan dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk berada dalam bahaya akibat tindakan pihak lain berdasarkan harapan bahwa pihak tersebut mampu memberikan hasil yang positif (Mayer et al., 1995). Kepercayaan ini mampu menggambarkan tingkat hubungan sesama karyawan sehingga terbentuk suasana kerja yang sehat dan saling mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sedarmayanti, 2007). 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 Alquran dan Hadist yang merupakan contoh-contoh dari kehidupan nabi Muhammad SAW, serta Ijma dan Qiyas. Etika kerja Islam menurut Menurut Rusniyati (2009), pada konsep etika kerja Islam, mencari rezeki yang berdasarkan keridhaan Allah, merupakan dasar utama dalam bekerja, sehingga segala bentuk tindakan dan perilaku yang ditunjukkan dalam bekerja adalah semata-mata untuk mendapatkan berkah.

Berdasarkan beberapa uraian pada latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan atau organisasi, maka perlu adanya tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik salah satunya digambarkan dengan rasa saling percaya (trust) antar karyawan. Sikap Trust akan membuat keyakinan pada setiap individu dengan individu lain bahwa akan menghasilkan keuntungan satu sama lain. Dalam konteks ini keuntungan yang dimaksud adalah tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tentu tidak boleh melanggar hukum, moral dan etika. Etika disini adalah etika Islam yang bersumber dari Al-Quran dan As-Sunnah. Sehingga diharapkan setiap karyawan dapat menerapkan etika kerja Islam dalam bekerja untuk bisa menimbulkan rasa trust antar karyawan yang kemudian dapat mempengaruhi kualitas kinerjanya.

KAJIAN LITERATUR

Beberapa penelitian yang menjadi dasar dan rujukan dilakukannya penelitian ini yaitu penelitian Caniago & Sudarmi (2021) dan Prasetyo et al. (2018), tingkat kepercayaan terhadap sesama karyawan atau kepada pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hubungan dengan sesama karyawan, penelitian Rahardian (2011) menemukan bahwa kepercayaan (trust) berdampak secara langsung terhadap kualitas hubungan antar karyawan pada lembaga keuangan non bank. Astuti (2011) pada penelitiannya yang membahas tentang pengaruh kepercayaan dan budaya organisasi terhadap modal intelektual dan kinerja organisasi, menemukan bahwa kepercayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap salah satu komponen modal intelektual yaitu customer capital. Selanjutnya Astuti (2011) membuktikan bahwa kepercayaan secara tidak langsung memiliki hubungan dengan kinerja organisasi.

Anwar & Santosa (2014) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepercayaan terhadap pimpinan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menemukan

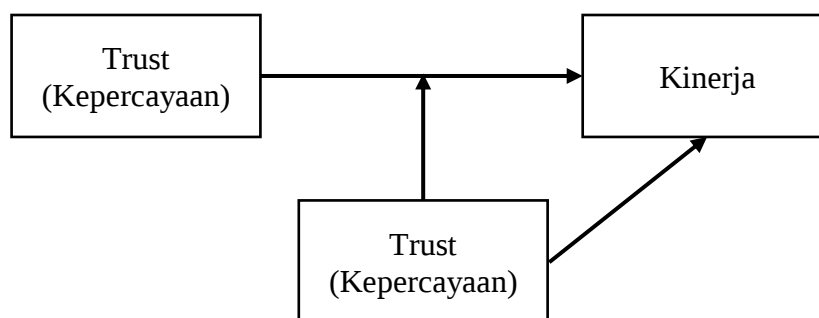
bahwa kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hajar et al. (2018) pada penelitiannya membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kepercayaan dengan human relations dan selanjutnya memiliki hubungan terhadap kinerja organisasi. Selanjutnya, Marsudi (2019) menjadikan variabel kepercayaan sebagai intervening pada hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa kepercayaan tidak memiliki fungsi intervening pada hubungan tersebut. Secara terpisah, Marsudi (2019) menjelaskan kepercayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukri & Indrawati (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan kepercayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, hasil penelitiannya juga menemukan bahwa kepercayaan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan. Selanjutnya, Puspita (2021) dalam penelitiannya, membuktikan bahwa pembagian informasi dan kepercayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Supply Chain Management perusahaan.

Peran moderasi etika kerja Islam pada pembahasan kinerja karyawan telah beberapa kali dikaji pada penelitian sebelumnya. Indriyati (2017) dalam penelitiannya menggunakan pemahaman karyawan pada etika kerja Islam dalam memoderasi hubungan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa etika kerja Islam dapat menjadi variabel moderasi terhadap hubungan tersebut dan juga membuktikan bahwa pemahaman karyawan pada etika kerja Islam berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan. Ridwan (2013) menemukan bahwa etika kerja Islam dapat menjadi variabel moderasi yang memperlemah hubungan antara locus of control dengan kinerja karyawan. Model yang serupa juga dikaji pada penelitian Triana & Muttaqien, (2021) yang menemukan hasil berbeda bahwa etika kerja Islam berperan sebagai moderasi semu yang artinya bahwa etika kerja Islam hanya dapat berperan sebagai variabel independen dalam hubungan tersebut.

Jufrizen (2017) pada penelitiannya juga menemukan bahwa etika kerja tidak dapat menjadi variabel moderasi pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian Rahayuningsih & Yuniarto (2016) menemukan bahwa etika kerja Islam dapat menjadi variabel moderasi pada hubungan antara locus of control dengan kinerja karyawan dan tidak pada hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian literatur tersebut, model penelitian yang digunakan pada pembahasan ini yaitu:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh trust terhadap kinerja dengan dimoderasi oleh etika kerja Islam. Tipe hubungan variabel dalam penelitian ini adalah hubungan sebab-akibat (kausal), yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja, yang dipengaruhi oleh variabel independent trust dengan etika kerja Islam sebagai variabel pemoderator.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner sangat cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner yang akan disebar kepada responden berisi pertanyaan tertulis yang dijawab oleh responden yang berhubungan dengan pengaruh trust terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi pada karyawan lembaga keuangan di D.I. Yogyakarta. Kuesioner dalam penelitian ini adalah bentuk kuesioner atau angket yang tertutup dimana pertanyaan disajikan dalam bentuk yang terstruktur

sehingga responden hanya diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini 70 karyawan yang bekerja pada Lembaga Keuangan Syariah di Yogyakarta.

Instrumen penelitian ini disusun menggunakan skala likert dengan bentuk lima bagian dari 1 sampai 5. Pengujian instrumen dan hipotesis menggunakan program bantuan SPSS for Windows. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Moderating Regression Analysis (MRA).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang pertama yaitu pengujian normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada residual regresi. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,073
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini telah lulus pengujian normalitas. Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari nilai kritis 5 persen. Pengujian selanjutnya yaitu heteroskedastisitas dengan metode Glejser. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig
Trust	-0,575	0,567
Etika Kerja Islam	-0,183	0,855
Moderasi	0,323	0,748
Dependent Variable: Abs_ut		

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode Glejser membuktikan bahwa model penelitian ini tidak memiliki permasalahan heteroskedastisitas. Hal ini dapat terlihat dari masing-masing variabel tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai absolut residual regresi. Pengujian selanjutnya yaitu multikolinieritas dengan menggunakan tolerance dan variance inflating factors (VIF).

Tabel 3 Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Trust	0,505	1,982
Etika Kerja Islam	0,505	1,982

Hasil pengujian pada tabel 3 membuktikan bahwa model penelitian ini tidak memiliki permasalahan multikolinieritas. Hal ini terlihat dari nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 dan VIF lebih kecil dari 10.

B. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua tahapan. Tahapan pertama yaitu melakukan pengujian regresi variabel *trust* dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Regresi Liner Berganda

Variabel	Coefficients	Sig.
Constanta	0,135	0,635
Trust	0,731	0,000
Etika Kerja Islam	0,230	0,014
R Square	0,709	

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa pada model pertama, masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendorong penulis untuk melanjutkan pada tahap selanjutnya yaitu dengan menggunakan moderasi etika kerja Islam. Hasil pengujian tahap kedua dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Regresi Moderasi

Variabel	Coefficients	Sig.
Constanta	-29,604	0,390
Trust	1,457	0,198
Etika Kerja Islam	0,663	0,198
Moderasi	-0,010	0,034
R Square	0,742	

Pada tabel 5, diketahui bahwa interaksi variabel moderasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi sebelum adanya variabel moderasi (etika kerja Islam), diperoleh nilai R Square sebesar 0,709 (70,9%), atau dapat dikatakan bahwa variabel *trust* memiliki pengaruh sebesar 70,9% terhadap variabel kinerja. Dan sisanya atau sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan persamaan regresi pada tabel 5 atau setelah adanya variabel moderasi, diperoleh nilai R Square meningkat menjadi 0,742 (74,2%), atau dapat dikatakan bahwa variabel *trust* berpengaruh terhadap variabel kinerja meningkat menjadi 74,2% setelah adanya variabel moderasi (etika kerja Islam) atau sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi variabel lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel etika kerja Islam (sebagai variabel moderasi) akan dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel *trust* terhadap variabel moderasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyati (2017) bahwa etika kerja Islam menguatkan hubungan variabel independen dengan variabel dependennya yaitu kinerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2013), diperoleh hasil bahwa variabel moderasi (etika kerja Islam) meningkatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya yaitu kinerja. Semakin kuat variabel moderasi (etika kerja) maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya (kinerja karyawan). Ketika seseorang mampu menerapkan etika kerja Islam, maka kinerjanya semakin meningkat. Ketika seseorang mampu menerapkan etika kerja Islam, tentu kepribadian dan perilakunya akan baik karena semua aktivitas pekerjaannya selalu berpedoman dengan Alqur'an dan As-Sunah. Hal demikian tentu akan mempermudah seseorang mendapatkan kepercayaan (*trust*) dengan rekan kerja. Apabila kepercayaan sudah terjalin dengan baik tentu akan memudahkan mencapai tujuan perusahaan yaitu hasil kerja atau kinerja yang memuaskan. Seperti yang telah dikemukakan dalam penelitian Listianto & Setiaji (2005) bahwa semakin tinggi tingkat kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data beserta hasil perhitungannya pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan uji hipotesis dengan metode MRA (Moderate Regression Analysis) diketahui persamaan regresi sebelum adanya variabel moderasi, diperoleh nilai R

Square sebesar 0,709 (70,9%) dari pengaruh variabel trust terhadap variabel kinerja. Dan sisanya atau sebesar 0,291 (29,1%) dipengaruhi oleh variabel lain. Fungsi utama dari variabel moderasi adalah melemahkan atau menguatkan hubungan antara variabel Independen dengan variabel dependen, maka dalam hal ini variabel moderasi (etika kerja Islam) memperkuat hubungan pengaruh trust terhadap kinerja. Terbukti pada analisis persamaan regresi yang kedua diperoleh nilai R Square sebesar 0,742 (74,2%), atau meningkat dari sebelumnya sebesar 0,709 (70,9%) sebelum terdapat variabel moderasi. Sehingga seorang karyawan lembaga keuangan syariah apabila etika kerja Islamnya tinggi, maka pengaruh kepercayaan (trust) terhadap kinerjanya akan tinggi juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A., & Santosa, B. (2014). Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Trust in Leader terhadap Kinerja Pegawai. *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 19.
- Astuti, P. D. (2011). Trust dan kultur organisasi sebagai penggerak intellectual capital terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(2).
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis pengaruh kepercayaan dan motivasi karyawan terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal lentera bisnis*, 10(1), 1–13.
- Hajar, S., Lubis, A. R., & Lubis, P. H. (2018). Pengaruh perilaku kepemimpinan dan kepercayaan terhadap kinerja dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten aceh barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 46–57.
- Indriyati, E. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. *Upajiwa Dewantara*, 1(2), 134–146.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Listianto, T., & Setiaji, B. (2005). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–18.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marsudi, A. S. (2019). Pengaruh partisipasi anggaran pada kinerja universitas aptik yang dimediasi oleh Trust Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 18–24.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model Of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335>
- Mukri, I., & Indrawati, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Trust Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Redrying (Kareb) Kabupaten Bojonegoro. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(02), 178–190.
- Prasetyo, A. Y., Sularso, R. A., & Handriyono, H. (2018). Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 182–190.
- Puspita, S. P. (2021). Analisis Pengaruh Information Sharing dan Trust terhadap Kinerja Supply Chain Management (Studi pada PT Indonesia Nutritional Laboratories Bandung). *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 1(2), 75–81.
- Rahardian, R. (2011). Pengaruh Trust dan Commitment Terhadap Relationship Quality Studi pada Perusahaan Pasangan Usaha PT. XYZ (Sebuah Lembaga Keuangan Non Bank).

- Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 4(3).
- Rahayuningsih, S., & Yunianto, A. (2016). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Jurnal Ventura*, 7(1), 39–52.
- Ridwan, R. (2013). Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan. *TRIKONOMIKA*, 12(1), 72–84.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dariTeori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Rusniyati, M. (2009). *Hubungan Etika Kerja Islam Dengan Komitmen Organisasi: Kajian Di kalangan Kakitangan Lembaga Urusan Tabung Haji*. Universiti Utara Malaysia. Thesis
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Triana, N., & Muttaqien, B. R. (2021). Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe. *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA) Volume*, 10(2).