



LAPORAN PENELITIAN DOSEN

**PERAN LOCUS OF CONTROL DAN ETIKA KERJA ISLAM
TERHADAP KINERJA
(Studi Empiris di Universitas Muhammadiyah Magelang)**

Oleh:

1. **Dra. Eny Zuhriyah, M.Si (Ketua)** **NIP: 19580103 19860 32001**
Ekonomi
2. **Muhdiyanto, SE, M.Si (Anggota)** **NIS: 047606008**
Ekonomi

Dibiayai LP3M Universitas Muhammadiyah Magelang
Tahun Anggaran 2013/2014

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2015

HALAMAN PENGESAHAN

1. a. Judul : Peran *Locus Of Control* dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja (Studi Empiris di Universitas Muhammadiyah Magelang)
 - b. Bidang Kajian : Ekonomi
 2. Ketua Peneliti
Data Pribadi
 - a. Nama Lengkap : Dra. Eni Zuhriyah, M.Si
 - b. Jenis Kelamin : Perempuan
 - c. Golongan/Pangkat/NIP : IIIID/19580103 19860 32001
 - d. Jabatan Fungsional : Lektor
 - e. Jabatan Struktural : -
 - f. Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen
 3. Alamat Ketua Peneliti
 - a. Alamat Kantor/Telp/Fax/email : Jl. Tidar 21 Magelang/0293-362082
 - b. Alamat Rumah/Telp/E-mail : Kauman 663 Temanggung /08122755497/ eni_eniz @ yahoo.com
 4. Jumlah Anggota Peneliti
 - a. Nama Anggota /Fakultas/Prodi : Muhdiyanto, SE, M.Si/ Ek./ Manajemen
 5. Lokasi Penelitian : Universitas Muhammadiyah Magelang
 6. Lama Penelitian : 8 Minggu
 7. Biaya yang diperlukan :
 - a. LP3M UMM Rp. 3.000.000,-
 - b. Sumber Lain Rp. -
- JUMLAH Rp. 3.000.000,-**

Mengetahui/Menyetujui
Ketua LP3M

Dr. Suliswiyadi, M.Ag
NIS. 966610111

Magelang, 20 Agustus 2015
Ketua Peneliti

Dra. Eni Zuhriyah, M.Si
NIP. 19580103 19860 32001

RINGKASAN

Tujuan penelitian ini menguji pengaruh *locus of control* pada kinerja yang dimoderasi oleh etika kerja islam. Ketika seorang karyawan mampu mengelola emosinya dengan baik yang berasal dari diri sendiri maupun dari luar, maka karyawan tersebut akan memberikan keputusan yang bijak, sehingga akan mempengaruhi kinerja seseorang. Hal ini akan lebih baik, jika dilandasi dengan etika kerja islam. Ada 2 (dua) hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. *Pertama*, ada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja. *Kedua*, ada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja yang dimoderasi etika kerja islam.

Populasi penelitian ini karyawan di Universitas Muhammadiyah Magelang. Metode pengambilan sampel *propusive sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 84 responden. Metode analisis data menggunakan *Multiple Regression Analysis* dengan bantuan *software SPSS 21*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis 1 (satu) didukung dan hipotesis 2 tidak didukung.

PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga dapat menyelesaikan laporan kemajuan penelitian dosen pemula yang berjudul: **”PERAN LOCUS OF CONTROL DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA (Studi Empiris di Universitas Muhammadiyah Magelang)”**

Selama penelitian dan penyusunan laporan kemajuan penelitian dosen pemula ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Suliswiyadi, M.Ag selaku Ketua LP3M yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam menyelesaikan laporan kemajuan penelitian dosen pemula ini .
2. Pimpinan Unit di UMMagelang yang telah memberikan ijin penelitian ini.
3. Mahasiswa yang telah membantu dalam pendistribusian kuesioner dan input penelitian ini.

Demikian atas perhatiannya, diucapkan terimakasih.

Magelang, 20 Agustus 2015
Peneliti,

Dra. Eni Zuhriyah, M.Si
NIP. 19580103 19860 32001

DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Pengesahan	
.....	ii
Ringkasan	
.....	iii
Prakata.....	
.....	iv
Daftar Isi.....	
.....	v
Daftar Tabel.....	
.....	vi
Daftar Gambar	
.....	vii
Daftar Lampiran.....	
.....	viii
Bab 1 Pendahuluan.....	
.....	1
Bab 2 Tinjauan Pustaka.....	
.....	6
Bab 3 Metode Penelitian	
.....	28
Bab 5 Hasil dan Pembahasan.....	
.....	34
Bab 6 Kesimpulan dan Saran.....	
.....	40
Daftar Pustaka.....	
.....	42
Lampiran.....	
.....	45

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Karakteristik Individu berdasarkan LOC.....	19
Tabel 4.1 Diskriptif Statistik	31
Tabel 4.2 Hasil Analisis Regresi.....	36
Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Penelitian	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Penelitian.....

27

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner.....
2. Analisis Data.....
3. Personalia Tenaga Peneliti dan Beserta Kualifikasinya.....

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumberdaya manusia dalam organisasi merupakan unsur yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Apabila organisasi mempunyai kualitas sumberdaya yang baik, maka organisasi semakin efektif. Efektivitas organisasi tentunya tercermin dari hasil kerja dari karyawannya atau sering disebut dengan kinerja karyawan. Dessler (2009) berpendapat bahwa, kinerja karyawan merupakan prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Kinerja dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Ivancevich (2007) kinerja individu, merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, apabila karyawan mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga hasil kerja memuaskan.

Peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor individual (Lhutan, 2006). Hal ini tercermin dari keberhasilan suatu pekerjaan akan tergantung dari motivasi individu. Faktor individu ini salah satunya *locus of control*. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Lhutan (2006), *locus of control* terdiri dari dua konstruk yaitu internal dan eksternal. Apabila seseorang meyakini bahwa, kejadian dalam hidupnya selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan merupakan *internal locus of control*, sedangkan seseorang meyakini bahwa, kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya merupakan *eksternal locus of control*. Merujuk dari konsep tersebut, tentunya *locus of control* mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi kinerja individual. Ketika seorang karyawan mampu mengendalikan dirinya dalam pekerjaan dengan baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika kemampuan

pengendalian semakin rendah, maka kinerjanya juga semakin menurun. Penurunan kinerja karyawan dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi karyawan, sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya.

Manusia diperintahkan untuk berperilaku sesuai dengan etika moral, *guideline* (petunjuk) yang ada di dalam Al-Qur'an. Termasuk di dalam melakukan pekerjaan juga harus memperhatikan etika sesuai dengan Syari'at Islam. Islam memberikan ruang yang demikian luas dan menganggap penting semua kerja yang produktif. *Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaannmu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata. Lalu diberitahukanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS : At Taubah:105). “ apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung “(QS Al Jum'ah: 101..* Selain itu, adanya keyakinan bahwa Allah SWT tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. dan akan memberikan pahala dari kebajikan yang diusahakannya. (QS Al baqoroh : 286). Berdasarkan keyakinan diatas kemudian muncul adanya penghayatan, maka orang – orang yang dapat mengatasi tekanan atau gangguan-gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang akan bekerja lebih maju dan terlihat dari peningkatan kinerjanya.

Universitas Muhammadiyah Magelang merupakan sebuah lembaga yang berada dibawah naungan persyarikatan Muhammadiyah. Sebagai lembaga pendidikan tinggi dengan visi “ unggul dan Islami “ menempatkan diri sebagai sub sistem penggerak proses menuju peradaban utama sebagai yang di cita-citakan oleh Muhammadiyah. Oleh

karena itu UMM berupaya mengoptimalkan segala potensi dan sumberdaya yang dimiliki. Untuk optimalisasi potensi dibutuhkan pengelolaan sumberdaya manusia yang baik dan mandiri, sehingga akan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Universitas Muhammadiyah Magelang, dengan jumlah dosen dan karyawan 264 orang tidak lepas dari permasalahan, utamanya dalam hubungan kontrol internal masing-masing karyawan yang berbeda, karena karyawan juga *locus of control* masing-masing berbeda. Upaya dilakukan dengan pelatihan-pelatihan dan Baitul Arqom. Namun karena karyawan berasal dari berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda, serta pemahaman keagamaan yang berbeda, maka kinerja masing-masing karyawan juga berbeda.

Berdasarkan konsep tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah didalam aktivitas Universitas Muhammadiyah Magelang yang para karyawannya semua beragama Islam, mempunyai *locus of control* yang tinggi dan bertindak menggunakan etika kerja Islam dalam meningkatkan kinerjanya.

B. Rumusan Masalah

Secara teoritis, ketika seorang karyawan mempunyai *locus of control* nya baik, maka penyelesaian pekerjaannya akan semakin baik dan berdampak pada kinerja yang optimal. Kinerja akan semakin baik, jika dilandasi oleh etika kerja islam dalam organisasi tersebut. Berdasarkan konsep tersebut, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah etika kerja Islam memberi efek moderasi pada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Melihat permasalahan yang timbul, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- a. Mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.
- b. Mengetahui efek moderasi etika kerja Islam pada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi:

1. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman mengenai mekanisme dan bagaimana peran *locus of control* dan etika kerja islam pada kinerja, sehingga dapat mengembangkan pemahaman dasar etika kerja dan kinerja serta pengendaliannya.
2. Bagi praktisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman baru mengenai proses *locus of control* dan etika kerja islam pada kinerja. Para pemimpin organisasi dapat memanfaatkan hasil temuan ini untuk mengelola organisasi secara efektif. Lebih lanjut, bagi Universitas Muhammadiyah Magelang hasil penelitian ini

dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk mengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerja organisasinya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dessler (2009) berpendapat, kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Menurut Dessler (2009) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Ivancevich (2007) kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. (Sumarsono, 2004).

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002) memberi pengertian kinerja sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau

kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Gibson, (2003), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Menurut Simamora (2004), kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Selain itu Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Sementara menurut Ilyas (2002), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut Irawan (2002), bahwa kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai. Adapun menurut Robbins, S.P. (2001) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan

motivasi (*motivation*) sehingga kinerja = f (*Ability* x *Motivation*). Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif.

Menurut Porter-Lawler dalam Mulyadi (2007) kinerja personel ditentukan oleh tiga faktor yaitu bakat dan kemampuan, persepsi tentang peran, usaha. Dimana kinerja tinggi dihasilkan oleh personel yang memiliki bakat dan kemampuan serta memiliki peran yang jelas dalam organisasi. Namun bakat dan kemampuan serta peran saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, personel harus dimotivasi untuk berusaha. Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu dilakukan proses penilaian kinerja. Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Robbins (2001), ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu: atasan langsung, rekan sekerja, evaluasi diri, bawahan langsung, pendekatan menyeluruh.

Menurut Gomes (2003), terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif; dan adanya objektivitas dalam proses evaluasi. Sedangkan dari sudut pandang kegunaan kinerja itu sendiri, Sondang Siagian (2008) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Dengan demikian, dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian. Menurut Mondy & Noe (2005), ada tujuh metode penilaian kinerja yaitu:

1) *Rating Scales*

Menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja (*performance factor*). Penilaian ini menggunakan skala 1 sampai 5, yaitu 1 adalah yang terburuk dan 5 adalah yang terbaik. Jika tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai tersebut biasa saja, maka ia diberi nilai 3 atau 4 dan begitu seterusnya untuk menilai faktor-faktor kinerja lainnya.

2) *Critical Incidents*

Evaluators mencatat mengenai apa saja perilaku/pencapaian terbaik dan terburuk (*extremely good or bad behaviour*) pegawai. Dalam metode ini, penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat positif (*high favorable*) dan perilaku kerja yang sangat negatif (*high unfavorable*) selama periode penilaian.

3) *Essay*

Evaluators menulis deskripsi mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan, kinerjanya pada masa lalu, potensinya dan memberikan saran-saran untuk pengembangan pekerja tersebut. Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku ekstrim dalam tugas-tugas karyawan daripada pekerjaan atau kinerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian seperti ini sangat tergantung kepada kemampuan menulis seorang penilai.

4) *Work standard*

Metode ini membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan. Standar mencerminkan keluaran normal dari seorang pekerja yang berprestasi rata-rata, yang bekerja pada kecepatan atau kondisi normal. Agar standar ini dianggap objektif, para pekerja harus memahami secara jelas bagaimana standar yang ditetapkan.

5) *Ranking*

Penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan. Penilaian karyawan ini seperti, pekerja terbaik dalam satu bagian diberi peringkat paling tinggi dan pekerja yang paling buruk prestasinya diletakkan di peringkat paling bawah. Kesulitan terjadi bila pekerja menunjukkan prestasi yang hampir sama atau sebanding.

6) *Forced distribution*

Penilai harus mengelompokkan individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal. Penilaian ini seperti, para pekerja yang termasuk ke dalam 10 persen terbaik ditempatkan ke dalam kategori tertinggi, 20 persen terbaik sesudahnya ke dalam kategori berikutnya, 40 persen berikutnya ke dalam kategori menengah, 20 persen sesudahnya ke dalam kategori berikutnya, dan 10 persen sisanya ke dalam kategori terendah. Bila sebuah departemen memiliki pekerja yang semuanya berprestasi istimewa, atasan dipaksa untuk memutuskan siapa yang harus dimasukkan ke dalam kategori yang lebih rendah.

7) *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS)*

Evaluator menilai pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Misalnya penilaian pelayanan

pelanggan. Bila pegawai bagian pelayanan pelanggan tidak menerima tip dari pelanggan, ia diberi skala 4 yang berarti kinerja lumayan. Bila pegawai itu membantu pelanggan yang kesulitan atau kebingungan, ia diberi skala 7 yang berarti kerjanya memuaskan, dan seterusnya. Metode ini mendeskripsikan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan.

Kinerja berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja ini meliputi prestasi kerja karyawan dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian sasaran kerja, cara kerja, dan sifat pribadi karyawan. Pengukuran kinerja ini menggunakan proksi empat dimensi menurut Minner (2001) yaitu kualitas, kuantitas, waktu dalam bekerja, dan kerjasama dengan teman sekerja. Mathis and Jackson (2001) merumuskan bahwa $P = A \times E \times S$, dimana (P) kinerja adalah hasil dari (A) *ability*/kemampuan, dikalikan dengan (E) *effort*/usaha, dikalikan dengan (S) *support*/dukungan.

John Bernadin (1993) menyatakan bahwa ada enam karakteristik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu:

a. Kualitas

Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas. Hasil dari pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi yang dapat diterima oleh atasan maupun rekan sekerja.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah

seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bimbingan dari pengawas atau meminta informasi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

f. Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Sedangkan menurut John Soeprihanto (1998) ada beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) memiliki hubungan yang erat. Bila kinerja karyawan (*individual*

performance) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

B. Locus of control

Locus of control menurut Rotter (dikutip Karimi & Alipour, 2011) adalah suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja pada seseorang, yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya. Menurut Rotter (dikutip Karimi & Alipour, 2011) *locus of control* internal mengacu pada orang-orang yang percaya bahwa hasil, keberhasilan dan kegagalan mereka adalah hasil dari tindakan dan usaha mereka sendiri. Sedangkan *locus of control* eksternal mengacu pada keyakinan bahwa kesempatan, nasib, manajer, *supervisor*, organisasi dan hal-hal yang lainnya dapat lebih kuat untuk membuat keputusan tentang kehidupan dan hasil dari seorang individu.

Locus of control menurut Spector (dikutip Munir & Sajid, 2010) didefinisikan sebagai cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal). *Locus of control* menurut Erdogan (dikutip Kutanis, Mesci & Ovdur, 2011) mencakup gagasan bahwa individu sepanjang hidup mereka, menganalisis peristiwa sebagai hasil dari perilaku mereka atau mereka percaya bahwa peristiwa tersebut merupakan hasil dari kebetulan, nasib atau kekuatan di luar kendali mereka. Menurut Kreitner & Kinicki (2009) individu yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal adalah individu yang memiliki keyakinan untuk dapat mengendalikan segala peristiwa dan konsekuensi yang memberikan dampak pada hidup mereka. Contohnya seorang mahasiswa memiliki IPK yang tinggi dikarenakan keyakinan atas kemampuan dirinya dalam menjawab soal-soal ujian yang diberikan. Menurut Kreitner & Kinicki (2009) individu yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal adalah individu yang memiliki keyakinan bahwa

kinerja adalah hasil dari peristiwa di luar kendali langsung mereka. Contohnya seorang pekerja mampu melewati tes tertulis dikarenakan keyakinannya akan hal yang bersifat eksternal misalnya soal tes yang mudah atau sedang bernasib baik.

Locus of control menurut Lee-Kelley (dikutip April, Dharani & Peters, 2012) digambarkan sebagai dimensi dengan dua sisi yang berlawanan. Dimensi yang mencerminkan sejauh mana orang percaya bahwa apa yang terjadi kepada mereka adalah dalam kendali mereka atau di luar kendali mereka. *Locus of control* menurut Demirtas & Güne (dikutip Hamedoglu, Kantor & Gulay, 2012) dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang mengendalikan tindakan diri karyawan dan hal-hal yang dilakukan terhadap mereka, selain itu *locus of control* dianggap sebagai persepsi orang tentang siapa atau apa yang bertanggung jawab atas hasil dari perilaku atau peristiwa dalam kehidupan mereka. *Locus of control* menurut Robbins (2007) adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *locus of control* internal adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan *locus of control* internal mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginannya. Faktor internal individu yang di dalamnya mencakup kemampuan kerja, kepribadian, tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan bekerja, kepercayaan diri dan kegagalan kerja individu bukan disebabkan karena hubungan dengan mitra kerja. individu yang berkeyakinan bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan, dikatakan sebagai individu yang memiliki *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* eksternal tinggi cenderung akan pasrah terhadap apa yang menimpa dirinya tanpa usaha untuk melakukan perubahan, sehingga cenderung untuk menyukai perilaku penyesuaian diri terhadap lingkungan agar tetap bertahan

dalam situasi yang ada. Faktor eksternal individu yang didalamnya mencakup nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan dan lingkungan kerja.

Locus of control menurut Dayakisni & Yuniardi (2008) adalah kondisi bagaimana individu memandang perilaku diri mereka sebagai hubungan mereka dengan orang lain serta lingkungannya. *Locus of control* menurut Hiriappa (2009) mengacu pada keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi adalah karena kendali dirinya yaitu internal atau di luar kendali dirinya yaitu eksternal. *Locus of control* menurut Hanurawan (2010) adalah kecendrungan orang untuk mencari sebab suatu peristiwa pada arah tertentu. Dapat dikategorikan kedalam *locus of control* internal dan eksternal. orang dengan *locus of control* eksternal sangat sesuai dengan jabatan-jabatan yang membutuhkan pengarahan dari orang lain, seperti karyawan dan mekanik kelas bawah, sedangkan orang dengan *locus of control* internal sangat sesuai untuk menduduki jabatan yang membutuhkan inisiatif, inovasi, dan perilaku yang dimulai oleh diri sendiri seperti peneliti, manajer atau perencana.

Locus of control menurut Ghufron & Risnawita (2011) adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu. Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali kemukakan oleh Rotter (1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter dalam Engko, 2007). Larsen dan Buss (2002) mendefinisikan *locus of control* sebagai suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.

Menurut pendapat Robbin (2000), bahwa *locus of control* (pusat pengendalian) mengarah pada kemampuan seorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. Bila seseorang mempunyai *locus of control* eksternal, itu

berarti bahwa ia percaya akan kekuatan lingkungan sekitarnya dalam mengendalikan nasibnya. Sebaliknya, *locus of control* internal menggambarkan kemampuan seseorang menghadapi ancaman yang timbul dari lingkungannya. Berdasarkan pendapat tersebut, dipahami dua hal utama, bahwa *locus of control* terbagi menjadi dua kelompok, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal maupun *locus of control* eksternal, pada dasarnya berpengaruh terhadap sebuah keyakinan yaitu keyakinan untuk dapat mengatasi berbagai bentuk permasalahan pribadi yang timbul baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Menurut pendapat Robbin (2000) bahwa yang mempengaruhi *locus of control* (pusat pengendalian) diri seseorang antara lain keyakinan, budaya, lingkungan.

Ketiga faktor tersebut mempengaruhi *locus of control* dari seseorang. Semakin tinggi pemahaman terhadap faktor-faktor ini berpengaruh terhadap *locus of control* pada seseorang. Menurut pendapat Robbin (2000), bahwa indikator dari *locus of control* (pusat pengendalian) adalah sebagai berikut:

- a. Struktur keyakinan internal, di mana seorang tersebut mempunyai keyakinan bahwa dirinya sendiri yang mengontrol hidupnya.
- b. Struktur eksternal, di mana seorang tersebut mempunyai keyakinan bahwa kekuatan eksternal yang mempengaruhi hidupnya adalah sebuah nasib.

Beberapa hasil penelitian dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* seorang individu yaitu:

- a. Faktor keluarga

Menurut Kuzgun (dikutip Hamedoglu, Kantor & Gulay, 2012) lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap *locus of control* yang dimilikinya. Orangtua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka. Kelas sosial

yang disebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup. Individu dalam kelas sosial ekonomi tertentu mewakili bagian dari sebuah sistem nilai yang mencakup gaya membesarkan anak, yang mengarah pada pembangunan karakter kepribadian yang berbeda. Dalam lingkungan otokratis di mana perilaku di bawah kontrol yang ketat, anak-anak tumbuh sebagai pemalu, suka bergantung. (*locus of control* eksternal). Di sisi lain, ia mengamati bahwa anak-anak yang tumbuh dalam lingkungan yang demokratis, mengembangkan rasa individualisme yang kuat menjadi mandiri, dominan, memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar (*locus of control* internal).

b. Faktor motivasi

Menurut Forte (dikutip Karimi & Alipour, 2011), kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. *Reward* dan *punishment* (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap *locus of control* menurut Mischel (dikutip Nevid, 2009).

c. Faktor pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi *locus of control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *locus of control* internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir menurut Luzzo, Funk & Strang (dikutip Huang & Ford, 2011)

Reiss dan Mitra (1998) membagi *Locus of control* menjadi 2 yaitu internal *Locus of control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri. 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. *Locus of control* internal yang dikemukakan Lee (1990) dan Julianto (2002) adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap – tiap masalah dalam bekerja.

Locus of control eksternal yang dikemukakan Lee dan Julianto (2002) adalah individu yang eksternal *locus of control*nya cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang berada disekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancam eksistensinya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan.

Andriyani (2003) membandingkan antara internal dan eksternal *locus of control* mengatakan bahwa individu dengan *locus of control* internal akan memiliki

pemikiran yang lebih sehat dan lebih banyak terlibat dengan lingkungan sekitarnya. Kelompok internal memiliki suatu kecenderungan untuk percaya bahwa mereka mengendalikan lingkungan kerja melalui perilaku mereka, maka mereka akan berusaha untuk menunjukkan kendalanya terhadap pekerjaan. Usaha ini dapat dilakukan dengan mencoba mempengaruhi prosedur kerja, kondisi kerja, penugasan pekerjaan, atau hubungan dengan rekan kerja dan pengawasnya. Kelompok internal menolak usaha seorang manajer untuk mengawasi pekerjaan mereka secara dekat. Biasanya manajemen akan menempatkan kelompok internal dalam pekerjaan yang memerlukan inisiatif tinggi dan kepatuhan yang rendah. Kelompok eksternal lebih mengarah kepada pekerjaan yang sangat terstruktur. Partisipasi langsung juga dapat meningkatkan sikap dan prestasi kelompok eksternal.

Ada beberapa perbedaan karakter individu yang memiliki *locus of control* internal dan eksternal menurut Andre (2008) yang ditunjukkan pada tabel 1. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter dalam Prasetyo, 2002).

Tabel 1
Karakteristik Individu Berdasarkan *Locus of control*

No	<i>Locus of control</i> Internal	<i>Locus of control</i> Eksternal
1	Memiliki kontrol terhadap perilaku diri yang lebih baik, perilaku dalam bekerja lebih positif	Memiliki kontrol terhadap Perilaku diri yang buruk
2	Lebih aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan yang berhubungan dengan situasi yang dihadapi	Kurang aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan yang berhubungan dengan situasi yang dihadapi
3	Memiliki <i>self-esteem</i> yang lebih tinggi	Memiliki <i>self-esteem</i> yang lebih rendah
4	Memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi	Memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah
5	Memiliki kemampuan yang lebih baik untuk mengatasi stress dan kesulitan lainnya dalam pekerjaan	Tidak mampu untuk mengatasi stress dan kesulitan dalam pekerjaan dengan cara yang tepat
6	Meyakini <i>reward</i> dan punishment yang mereka terima berhubungan dengan kinerja yang mereka hasilkan	Meyakini <i>reward</i> dan punishment yang mereka terima sebagai kekuatan yang berubah-ubah dan tidak menentu

Suwandi dan Indriantoro dalam Toly (2001) mendefinisikan *Locus of control* mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. Menurut Crider (1983), perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

1) *Locus of control* internal

- a) Suka bekerja keras
- b) Memiliki inisiatif yang tinggi
- c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

2) *Locus of control* eksternal

- a) Kurang memiliki inisiatif
- b) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
- c) Kurang mencari informasi
- d) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- e) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain

C. Etika Kerja Islam

Manusia diperintahkan untuk berperilaku sesuai dengan etika moral, *guideline* (petunjuk) yang ada di dalam Al-Qur'an. Termasuk di dalam melakukan pekerjaan juga harus memperhatikan etika sesuai dengan Syari'at Islam. Islam memberikan ruang yang demikian luas dan menganggap penting semua kerja yang produktif. *Bekerjalah kamu,*

maka Allah dan Rosulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaannmu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata. Lalu diberitahukanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS : At Taubah:105). “ apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung “(QS Al Jum’ah: 101) Selain itu, adanya keyakinan bahwa Allah SWT tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. dan akan memberikan pahala dari kebajikan yang diusahakannya (QS Al baqoroh : 286).

Etika Kerja Islami (*Islamic Work Ethic*) merupakan orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja (Ali dan Owaihan, 2008). Etika kerja Islami memandang pekerjaan sebagai cara untuk mengutamakan kepentingan bersama lebih dari kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial, dan psikologi, melanjutkan prestis sosial, meningkatkan kemakmuran sosial, dan menguatkan keimanan (Ali dan Owaihan, 2008).

Ali dan Owaihan (2008) mengusulkan empat konsep utama yang membangun etika kerja Islami. Keempat konsep tersebut adalah usaha, kompetisi, transparansi, dan tanggung jawab moral. Usaha dilihat sebagai sesuatu yang dibutuhkan untuk melayani diri sendiri dan masyarakat. Keterlibatan produktif meminimalkan permasalahan ekonomi dan sosial, meskipun tetap mengizinkan seseorang meraih standar kehidupan yang layak untuk dirinya dan keluarganya. Lebih lanjut Ali dan Owaihan (2008) mengatakan bahwa individu-individu harus berkompetisi dengan adil dan jujur dan melakukan aktivitas bisnis dengan niat yang baik.

Menurut Ahmad Janan Asifudin (2004) etika kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam, yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat

dibangun paradigma etos kerja Islami. Ahmad (1976) berpendapat bahwa etika kerja Islami bukan untuk penyangkalan hidup tetapi untuk pemenuhan kehidupan dan memiliki motif bisnis dalam hal tertinggi. Etika kerja Islami yang bersumber dari syariah memandang bekerja sebagai ibadah. Ali dalam Fitria (2003) menegaskan bahwa nilai kerja dalam etika kerja Islam lebih bersumber pada niat (*accompanying intentions*) daripada hasil kerja (*result of work*). Nasr dalam Yousef (2000) menegaskan bahwa etika kerja Islam patut mendapat penelitian yang serius karena merupakan hal yang ideal dimana muslim mencoba untuk mewujudkan. Triyuwono (2000), mengemukakan tujuan utama organisasi menurut Islam adalah “menyebarkan rahmat pada semua makhluk”. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Chanzanagh dan Akbarnejad (2011) menyebutkan ada enam dimensi etika kerja Islami yaitu kepercayaan (*trusteeship*), niat kerja (*work intention*), jenis kerja (*work type*), kerja adalah hasil dari ummah Islami (*work results for the Islamic Ummah*), keadilan (*justice*), dan kerjasama (*cooperation*). Hasil temuan mereka menjelaskan bahwa tingkat etika kerja Islami di Iran di atas rata-rata, pekerja dari kelas menengah ke bawah memiliki skor yang lebih tinggi daripada pekerja menengah ke atas.

Menurut Hamzah Ya’kub (1992), etika ialah ilmu yang menyelidiki mana yang baik dan mana yang buruk dan memperlihatkan amal perbuatan manusia sejauh yang dapat diketahui oleh akal pikiran. Menurut Herman Soewardi (Depdikbud, 1988), 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.

Pengertian kerja dalam Islam dapat dibagi dalam dua bagian. *Pertama*, kerja dalam arti luas (umum), yakni semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan atau akhirat. Jadi dalam pandangan Islam pengertian kerja sangat luas, mencakup seluruh pengerahan potensi yang dimiliki oleh manusia. *Kedua*, kerja dalam arti sempit (khusus), yakni memenuhi tuntutan hidup manusia berupa makanan, pakaian, dan tempat tinggal (sandang, pangan dan papan) yang merupakan kewajiban bagi setiap orang yang harus ditunaikannya, untuk menentukan tingkatan derajatnya, baik di mata manusia, maupun dimata Allah SWT.

Hukum Islam, etika dan moral tidak dapat dipisahkan karena satu dan lain hal yang saling menyempurkan. Hukum Islam mengatur bagaimana seorang muslim bertindak, sementara etika menyadarkan segenap tindakan yang terwujud di dalam tindakan bermoral. Dalam melakukan setiap pekerjaan, aspek etika merupakan hal mendasar yang harus selalu diperhatikan. Seperti bekerja dengan baik, didasari iman dan taqwa, sikap baik budi, jujur dan amanah, kuat, kesesuaian upah, tidak menipu, tidak merampas, tidak mengabaikan sesuatu, tidak semena-mena (proporsional), ahli dan professional, serta tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Allah atau Syariat Islam (Al-Quran dan Hadits).

Etika kerja yang Islami adalah serangkaian aktiviatas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram. Etika kerja dalam Syari'at Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar.

Menurut Mustaq Ahmad (2003), ada beberapa parameter kunci sistem etika bisnis

dalam Islam, diantaranya dapat dirangkum sebagai berikut:

- a. Bekerja dalam Islam itu merupakan kewajiban
- b. Al Qur'an menyebutkan tentang kerja dalam satu konteks dengan yang lainnya dengan frekuensi yang demikian banyak
- c. Berpangku tangan dan kemalasan itu dicela dalam agama
- d. itu Berbagai tindakan dan keputusan disebut etis bergantung pada niat individu yang melakukannya.
- b. Niat baik yang diikuti tindakan yang baik akan dihitung sebagai ibadah
- c. Islam memberikan kebebasan kepada individu untuk percaya dan bertindak berdasarkan keinginannya, namun tidak dalam hal tanggung jawab dan keadilan.
- d. Keputusan yang menguntungkan kelompok mayoritas ataupun minoritas tidak secara langsung berarti bersifat etis dalam dirinya, sebab etika bukanlah permainan mengenai jumlah.
- e. Islam menggunakan pendekatan terbuka terhadap etika, bukan sebagai sistem yang tertutup, dan berorientasi pada diri sendiri; sikap egois tidak mendapatkan tempat dalam ajaran Islam.

Afzalurrahman (1995) dalam Fitria (2003) mengungkapkan bahwa banyak ayat dalam *Al Qur'an* menekankan pentingnya kerja. *Seorang tidak mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang telah diusahakannya (QS. An-Najm: 39)*. Dengan jelas dinyatakan dalam ayat ini bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya. Semakin keras ia bekerja, ia akan semakin kaya. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut : *Bagi seorang laki-laki ada manfaat dari apa yang dia usahaka, dan bagi wanita ada bagian yang mereka usahakan (QS. An-Nisa: 32)*. Alam tidak mengenal pemisahan manusia, antara laki-laki dan perempuan, antara yang

hitam dan putih, bahkan antara muslim dan non muslim, masing-masing dari mereka diberi balasan atas apa yang dikerjakannya. Barang siapa bekerja keras maka akan mendapat balasannya.

D. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian Locus of control terhadap Kinerja sudah banyak dilakukan. Beberapa hasil penelitian terdahulu ditunjukkan sebagai berikut:

1. Penelitian Rahman Eljunusi (2004), yang berjudul “Pengaruh Religiusitas, Etika Kerja Islam Dan Individual Rank Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Syari’ah (Studi Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Di Jawa Tengah)”. Menunjukkan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Lembaga Keuangan Syari’ah.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Imani K (2007) dengan judul penelitian “Analisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating” menggunakan metode uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear, menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dari *locus of control* terhadap kinerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Aninda (2014) dengan judul “Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja yang dimoderasi oleh etika kerja islam” menunjukkan bahwa etika kerja islam mempunyai efek moderasi negatif pada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja.

E. Pengembangan Hipotesis

a. Locus of control dan Kinerja Karyawan

Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter

dalam Prasetyo, 2002). Berdasarkan teori, *Locus of control* memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *Locus of control*nya dimana *Locus of control* internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri. Ciri pembawaan internal *Locus of control* adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan mengambil keputusan yang lebih etis dan independen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu - individu dengan *Locus of control* internal lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan konsep tersebut, maka diperoleh hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁. Ada pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan.

b. *Locus of control*, Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan

Ghozali (2002) mengungkapkan hubungan antara tingkat religiusitas dan sikap karyawan yang dapat dijelaskan dari sudut pandang teori personality yang dinyatakan bahwa tingkat religiusitas akan menjadi bagian dari identitas diri seseorang (*personality*). *Personality* terutama *locus of control* menjadi faktor penting untuk menentukan perilaku di dalam organisasi maupun sikap kerja karyawan. Didukung dengan penelitian dari Terpstra (1993) menemukan bahwa etika perilaku individu berpengaruh penting dalam *locus of control*.

Berdasarkan pendapat diatas, maka tingkat penghayatan religiusitas akan berpengaruh pada *locus of control* seseorang, dengan tingkat religiusitas yang tinggi apabila mendapat tekanan atau gangguan-gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang dan menjadikan tantangan bagi dirinya untuk bisa

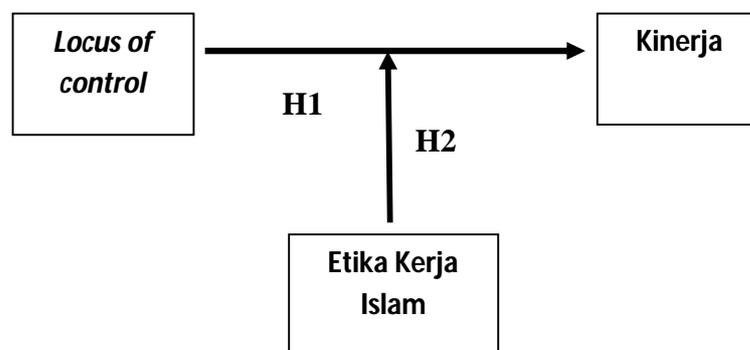
lebih maju yang terlihat dari peningkatan kinerjanya.

H₂. Ada pengaruh etika kerja Islam dalam memberikan efek moderating locus of control terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Pemikiran Penelitian

Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dapat atau tidak mengendalikan peristiwa. Individu yang beretika baik, memiliki *locus of control* internal lebih tinggi, dibanding dengan *locus of control* eksternal. Kemampuan mengendalikan diri baik berasal dari internal maupun eksternal akan berdampak pada kinerja yang baik. Menurut Martin dan Rokeach dalam Ghozali (2002), hubungan antara tingkat religiusitas dan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang teori *personality*. Tingkat religiusitas sering diidentikan dengan etika kerja islam, akan menjadi bagian dari identitas diri seseorang (*personality*), terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Tingkat religiusitas yang tinggi, maka karyawan dapat mengatasi tekanan atau gangguan-gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang akan menjadikan tantangan bagi dirinya untuk bisa lebih maju.

Bedasarkan komsep tersebut, maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan pada gambar 1.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah pengujian hipotesis. Esensinya, penelitian ini berusaha mengungkap permasalahan, melalui pengujian dengan data untuk disimpulkan apakah teori tersebut didukung oleh data atau tidak. Dua permasalahan yang ingin dianalisis dalam penelitian ini dapat dibangun hipotesisnya, yaitu pertama, pengaruh *locus of control* terhadap kinerja. Kedua, etika kerja islam memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja.

B. Populasi dan Sampel

Pemilihan *setting* penelitian ini di Universitas Muhammadiyah Magelang. Lembaga ini merupakan sebuah lembaga yang dibawah persyarikatan dan semua karyawan dan dosen beragama Islam. Tentunya, sikap dan berperilaku sesuai dengan ajaran Islam. Konsep ini sesuai dengan tema penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini 264 karyawan UMM yang semuanya beragama Islam.

Penelitian dengan individu sebagai unit analisis memerlukan sampel dengan kriteria tertentu. Karakteristik sampel digunakan untuk memberikan ciri sampel relatif terhadap populasi. Dalam penelitian ini, *nonprobabilistic sampling* digunakan sebagai suatu metode pemilihan sampel, dan tekniknya adalah *purposive sampling* yaitu metode pengambilan sampel dari populasi berdasarkan kriteria tertentu.

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pertama, karyawan beragama Islam. Kedua, karyawan dengan masa kerja di atas 1 (satu) tahun. Peneliti menggunakan kriteria masa kerja diharapkan karyawan tersebut sudah memahami lingkungan kerjanya, sehingga kinerjanya dapat dievaluasi (Prayogo, 2008).

Jumlah sampel yang diambil sebesar 150 dosen dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Magelang. Penentuan jumlah sampel peneliti menggunakan beberapa pendapat. Roscoe (1975) yang dikutip Uma Sekaran (2006) mengatakan bahwa, ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk penelitian. Lebih lanjut, Cooper dan Schindler (2006) batas minimal pengambilan sampel adalah 100 responden. Ukuran sampel yang terlalu besar atau kecil tidak akan membantu dalam penelitian. Sehingga, jumlah sampel tersebut sudah memenuhi batas minimal pengambilan sampel.

C. Metode Pengumpulan data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan dikumpulkan dengan kuesioner yang harus diisi oleh responden. Kuesioner ini terdiri dari tiga bagian pertanyaan, yaitu bagian pertama mengenai pengukuran variabel *locus of control* (15 butir), bagian dua mengenai pengukuran variabel Etika Kerja Islam (12 butir), dan bagian tiga mengenai pengukuran variabel kinerja (11 butir).

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

1) Locus of control

Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter dalam Prasetyo, 2002). Berdasarkan kuisisioner yang dikembangkan oleh Paul (1988), beberapa indikator yang digunakan yaitu:

a) *Locus of control* internal

- 1) Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri.

- 2) Suka bekerja keras
 - 3) Memiliki inisiatif yang tinggi
 - 4) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
 - 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil
- b) *Locus of control* eksternal
- 1) Hidup dikendalikan oleh kejadian yang terjadi secara kebetulan
 - 2) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
 - 3) Percaya pada keberuntungan atau nasib baik
 - 4) Hanya ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
 - 5) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain dibanding kemampuan diri sendiri

Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan Skala Linkert. Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi penilaian dari segi positif yang bernilai 5 sampai sangat negatif dengan nilai 1, adapun tanggapan respon tersebut adalah sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Salah satu contoh item pernyataan dalam kuesioner ini yaitu “Tidak mungkin bagi saya untuk percaya bahwa keberuntungan atau kesialan memainkan peran penting dalam kehidupan saya.”

2) *Kinerja*

Gomes (2002) menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dan sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Pengertian lain dari Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan instrument yang dikembangkan oleh Tsui, Anne S, Jone L Pearce, dan Lyman W. Porter (1997) terdapat dalam Mas'ud (2004;213), yaitu:

- a) Kualitas kerja karyawan
- b) Kuantitas kerja karyawan
 - 1) Ketepatan Waktu
 - 2) Ketrampilan dan tingkat pengetahuan karyawan
 - 3) Efektivitas
 - 4) Standar profesional kerja
 - 5) Komitmen Kerja

Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan Skala Linkert. Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi penilaian dari segi positif yang bernilai 5 sampai sangat negatif dengan nilai 1, adapun tanggapan respon tersebut adalah sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Salah satu contoh item pernyataan dalam kuesioner ini yaitu:

“Kemampuan saya menggunakan akal sehat dalam melaksanakan pekerjaan bagus”

3) Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penghayatan etika kerja yang bersumber dari *Al Quran* dan *Al Hadist*, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan Yousef (2000) dalam Arifuddin dan Sri Anik (2003), sehingga variabel etika kerja Islam dapat diukur dengan menggunakan indikator menurut Yousef (2000) dalam Fuad Mas'ud (2004) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Manfaat bekerja
- b) Kemakmuran masyarakat
- c) Pengembangan pribadi dan hubungan sosial
- d) Filosofi bekerja
- e) Pengendalian alam semesta

Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan Skala Linkert. Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi penilaian dari segi positif yang bernilai 5 sampai sangat negatif dengan nilai 1, adapun tanggapan respon tersebut adalah sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Salah satu contoh item pernyataan dalam kuesioner ini yaitu:

“Bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk mengembangkan pribadi dan hubungan sosial”

E. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu prosedur pengujian untuk melihat apakah instrumen atau pertanyaan yang dipakai dalam kuesioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak. Pengujian validitas dilakukan secara statistik dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* yaitu menggunakan software SPSS 21 for windows. Hal ini dilakukan karena penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis atau menjawab masalah penelitian (Hair, *et al.*, 2006).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi suatu alat ukur. Reliabilitas merupakan syarat tercapainya validitas instrumen penelitian dengan

tujuan tertentu. Reliabilitas instrumen penelitian diuji dengan menggunakan Cronbach's Alpha 0,70 (Hair, *et al.*, 2006).

F. Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan alat analisis *multiple regression analysis (MRA)*. Analisis regresi pada hakekatnya, untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui (Gujarati, 2003).

Uji moderasi diestimasi dengan menggunakan dua persamaan regresi sesuai prosedur Baron dan Kenney (1986). Langkah pertama adalah meregresikan variabel terikat pada variabel bebas. Kedua, meregresikan variabel bebas dan meregresikan variabel terikat dibarengi dengan variabel moderasi. Lebih lanjut, efek moderasi tercapai, jika variabel moderasi signifikan dibawah 0,05.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis data dan temuan penelitian. Analisis data dengan metode analisis *multiple regression analysis (MRA)*. Selanjutnya, bab menyajikan hasil analisis statistik deskriptif, hasil pengujian hipotesis dan pembahasannya.

A. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner ke unit dan fakultas di Universitas Muhammadiyah Magelang. Sebelum penelitian langsung ke lapangan, peneliti mengajukan surat izin riset kepada masing-masing unit. Penyebaran kuesioner ini memerlukan waktu lebih kurang 3 bulan. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 125 responden. Kuesioner yang kembali berjumlah 96 (*response rate* 86%), tetapi yang dapat digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 84 kuesioner. Sisanya tidak dapat digunakan karena kurang lengkapnya jawaban dan data.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini, dilakukan uji validitas. Hasil pengujian validitas variabel kinerja (K) menunjukkan bahwa, semua indikator valid. Sedangkan variabel etika kerja islam (EI) juga menunjukkan valid, kecuali indikator EI7, EI15, dan EI17. Selain itu, variabel *locus of control* (LOC) juga menunjukkan valid, kecuali indikator LOC8, LOC10, LOC12, LOC13, LOC15 dan LOC16. Hal ini sesuai dalam pengukuran *convergent validity* suatu instrumen riset dapat diterima jika nilai *loading* setiap item atau indikator terhadap variabel yang diukurnya adalah $\geq 0,4$ dan *loading* tidak lebih dari 1 (satu) faktor Hair *et al.* (2006). Secara rinci ditunjukkan pada lampiran.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dari setiap instrumen dilakukan untuk melihat konsistensi internal penelitian ini. Konsistensi internal suatu alat ukur adalah homogenitas suatu alat ukur untuk mengukur suatu konstruk (Sekaran, 2000). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa, keseluruhan konstruk memberikan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,8. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Nunnaly, 1967). Hasil pengujian instrumen pada penelitian ini dapat disimpulkan alat pengukurannya reliabel, karena terletak diatas 0,8.

C. Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 4.1 menunjukkan *mean*, standard deviasi, dan korelasi variabel-variabel penelitian. Mean kinerja (KNJ) sebesar 3,4717, etika kerja islam (EI) sebesar 4,2151, dan locus of control (LOC) sebesar 4,1412, sehingga semua variabel menunjukkan nilai yang tinggi. Tabel 4.1 juga menunjukkan koefisien korelasi antar variabel. Semua koefisien korelasi positif, sehingga mengindikasikan korelasi antar variabel berpengaruh secara langsung.

Tabel 4.1
Deskriptif Statistik

Variabel	Mean	Std. Deviation	Koefisien Korelasi		
			KNJ	EI	LOC
KNJ	3,4717	.503	1		
EI	4,2151	.415	.401**	1	
LOC	4,1412	.411	.411**	.697**	1

** $p < 0,01$ N = 84 (Sumber: data diolah)

D. Analisis Regresi

Uji hipotesis difokuskan pada koefisien beta, t-test dan *p-value*, untuk menguji dan menganalisis pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dan variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi, serta kekuatan pengaruhnya dimasing-masing konstruk. Lebih lanjut, F-test anova, R dan R-square

untuk menganalisis pada pengaruh variabel-variabel bebas pada variabel terikat. Analisis beta dibentuk pada pengaruh variabel terikat dan variabel bebas. Jika koefisien beta dikatakan positif, variabel bebas mempunyai pengaruh positif pada variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien beta dikatakan negatif, variabel bebas mempunyai pengaruh negatif pada variabel terikat. Analisis dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar $< 0,05$.

Tabel 4.2 menunjukkan hasil pengujian *locus of control* pada kinerja. Pengaruh *locus of control* pada kinerja menunjukkan hasil yang signifikan ($\beta = 0,503$; $t = 4,108$; $p < 0,001$). Ini berarti **H1 didukung**. Tabel 4.2 juga menunjukkan hasil pengujian pengaruh *locus of control* pada kinerja dengan etika kerja islam (EI) sebagai variabel moderasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ($\beta = 0,066$; $t = 0,267$; $p > 0,05$), Ini berarti **H2 tidak didukung**.

Tabel 4.2
Hasil Analisis Regresi Kinerja,
Locus of Control, dan Etika Kerja Islam

Variabel bebas	Variabel terikat		
	KNJ		
	β	t	Sig.(P)
Tahap I			
LOC	0,503	4,108	0,000
R ²			0,159
F			16,875
Tahap II			
LOC	-0,003	-0,003	0,998
EI	0,039	0,038	0,970
MODERASI	0,066	0,267	0,267
R ²			0,165
F			6,547

Sumber: lampiran V

Tabel 4.2 juga menunjukkan hasil pengujian variasi kinerja yang dapat dijelaskan variabel bebas dan moderasi. Variasi kinerja (KNJ) dijelaskan oleh locus of control sebesar 15,9%, sedangkan 84,1% dijelaskan oleh faktor lain. Lebih lanjut, ketika etika

kerja islam (EI) dimasukkan dalam persamaan sebagai variabel moderasi, variasi kinerja sebesar 16,5%, sedangkan 83,5% dijelaskan oleh variabel diluar model penelitian ini.

Tabel 4.3 menunjukkan hasil keseluruhan pengujian dalam penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, satu hipotesis didukung.

Tabel 4.3
Rangkuman Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Pengaruh <i>locus of control</i> pada kinerja (H1)	Didukung
2.	Pengaruh <i>locus of control</i> pada kinerja yang dimoderasi etika kerja islam (H2)	Tidak didukung

Sumber: data diolah

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan menguji efek moderasi etika bisnis islam pada pengaruh *locus of control* pada kinerja. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa, pengaruh locus of control berpengaruh signifikan pada kinerja (H1). Hasil ini mendukung penelitian Rotter (1999), Nurul (2007), dan Aninda (2014), *locus of control* pada kinerja. Ketika seorang karyawan memiliki *locus of control* baik memungkinkan perilaku karyawan dapat mengendalikan dalam situasi konflik. Sebagai akibatnya, karyawan dapat mengelola emosi atau manajemen konflik, sehingga permasalahan dapat diatasi dengan baik. Sehingga, seseorang selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan mengambil keputusan yang lebih etis dan independen. Hal inilah yang dapat mendorong kinerja lebih baik.

Locus of control menurut Ghufroon & Risnawita (2011) adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu. Menurut pendapat Robbin

(2000), bahwa *locus of control* (pusat pengendalian) mengarah pada kemampuan seorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. Bila seseorang mempunyai *locus of control* eksternal, itu berarti karyawan percaya akan kekuatan lingkungan sekitarnya dalam mengendalikan nasibnya. Sebaliknya, *locus of control* internal menggambarkan kemampuan seseorang menghadapi ancaman yang timbul dari lingkungannya. *Locus of control* internal maupun *locus of control* eksternal, pada dasarnya berpengaruh terhadap sebuah keyakinan yaitu keyakinan untuk dapat mengatasi berbagai bentuk permasalahan pribadi yang timbul baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Menurut pendapat Robbin (2000) bahwa yang mempengaruhi *locus of control* (pusat pengendalian) diri seseorang antara lain keyakinan, budaya, lingkungan.

Implikasinya, seseorang mempunyai *locus of control* yang baik, cenderung memiliki kepercayaan dalam mengendalikan lingkungan kerja melalui perilaku mereka, maka akan berusaha untuk menunjukkan kendalinya terhadap pekerjaan. Usaha ini dapat dilakukan dengan mencoba mempengaruhi prosedur kerja, kondisi kerja, penugasan pekerjaan, atau hubungan dengan rekan kerja dan pengawasnya. Kelompok internal menolak usaha seorang manajer untuk mengawasi pekerjaan mereka secara dekat. Biasanya manajemen akan menempatkan kelompok internal dalam pekerjaan yang memerlukan inisiatif tinggi dan kepatuhan yang rendah. Kelompok eksternal lebih mengarah kepada pekerjaan yang sangat terstruktur. Partisipasi langsung juga dapat meningkatkan sikap dan prestasi kelompok eksternal.

Hasil pengujian efek moderasi etika kerja islam pada pengaruh *locus of control* (H2) tidak signifikan, sehingga hasil ini tidak mendukung penelitian Eljinusi (2004). Ketika seseorang mempunyai kendali dan dilandasi etika yang baik, belum tentu akan mendorong kinerja yang lebih baik. Hal ini tergantung pemahaman dari lingkungan kerja

yang ada. Ali dalam Fitria (2003) menegaskan bahwa nilai kerja dalam etika kerja Islam lebih bersumber pada niat (*accompanying intentions*) daripada hasil kerja (*result of work*). Hal inilah tergantung dari persepsi dari masing-masing individu, pemahaman, dan dukungan dari lingkungan sekitar. Namun demikian, etika kerja Islam sangat penting dalam sebuah organisasi, walaupun hasil penelitian ini tidak mendukung.

Islam selalu memberikan ruang yang demikian luas dan menganggap penting semua kerja yang produktif. *Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaannmu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata. Lalu diberitahukanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS : At Taubah:105). “ apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung “(QS Al Jum’ah: 101)* Selain itu, adanya keyakinan bahwa Allah SWT tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. dan akan memberikan pahala dari kebajikan yang diusahakannya (QS Al baqoroh : 286).

Etika Kerja Islami (*Islamic Work Ethic*) merupakan orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja (Ali dan Owaihan, 2008). Etika kerja Islami memandang pekerjaan sebagai cara untuk mengutamakan kepentingan bersama lebih dari kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial, dan psikologi, melanjutkan prestis sosial, meningkatkan kemakmuran sosial, dan menguatkan keimanan (Ali dan Owaihan, 2008).

Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya. Semakin keras ia bekerja, ia akan semakin kaya. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut : *Bagi seorang laki-laki ada manfaat dari apa yang dia usahakan, dan bagi wanita ada bagian yang mereka usahakan (QS. An-Nisa: 32).*

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan kesimpulan, implikasi penelitian dan rekomendasi penelitian selanjutnya, serta keterbatasan penelitian yang merupakan kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini.

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek moderasi etika bisnis islam pada pengaruh *locus of control* pada kinerja. Pelaksanaan serangkaian pengujian dan analisis dengan bantuan SPSS Versi 21. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh *locus of control* pada kinerja positif dan signifikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, efek moderasi etika bisnis islam pada pengaruh *locus of control* pada kinerja tidak didukung.

B. Keterbatasan dan Penelitian yang akan datang

1. Penggunaan sampel karyawan terbatas pada karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang, menyebabkan generalisasi penelitian ini harus dilakukan dengan hati-hati, sehingga penelitian yang akan datang diharapkan sampel diperbesar dan populasi diperluas.
2. Responden dalam penelitian ini menjawab kuesioner bersifat *self report*, dimungkinkan terjadinya *common method biases*, sehingga penelitian mendatang dapat menggunakan *multirater*.

C. Implikasi Manajerial

Penelitian ini memberikan gambaran faktor organisasional dalam mendorong sebuah kinerja. Hasil penelitian memberikan beberapa rekomendasi bagi manajemen. Pertama, *locus of control* seorang karyawan sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga harus diperhatikan oleh pihak top manajemen dalam mengelola sumber daya manusia. Hal ini akan tercermin, ketika seseorang mempunyai *locus of kontrol* yang baik, maka kemampuan mengendalikan emosi akan semakin baik dan pengambilan keputusan dapat dilakukan secara bijak, sehingga akan berdampak pada kinerja dilingkungan sekitar. Kedua, etika kerja islam tidak mempunyai efek moderasi pada *locus of control* pada kinerja. Namun, dalam organisasi harus tetap diperhatikan, karena hal ini tergantung dari konsep persepsi dari seseorang. Ketika seseorang mampu memaknai tentang etika kerja islam dan lingkungan kerja mendukung, maka akan mendorong kinerja yang semakin baik. Sebaliknya, jika seseorang kurang memahami dan lingkungan tidak mendukung maka kinerja tidak dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Janan Asifudin, M.A. Etos Kerja Islami. (Surakarta: Muhammadiyah University Press, Cetakan Pertama, april; 2004), hal. 31.
- Ahmad, Mustaq. 2003. *Etika Bisnis dalam Islam*, Jakarta.
- Ali Abbas. J dan Abdullah Al-Owaihah. (2008). "Islamic Work Ethics: a Critical Review", *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15 No. 1 pp. 5-19.
- Amin, Ahmad. Etika (Ilmu Akhla, (1-Akhlaaq), Terj. K.H.Farid Ma'ruf, Jakarta: Bulan Bintang. 1995. Cet.VIII.
- Chanzanagh, H. Ebadollahi and M. Akbarnejad. (2012). Work Ethic, Gender and Social Class in An Islamic Society: A Case Study in Iran. *Jurnal*
- Depdikbud. 1988. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Depdikbud
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Kesepuluh*.
- Falikhhatun.2003. Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of control, Dan Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Aparat Unit – Unit. *Jurnal Peneliian Jakarta*.
- Ferdinand, Augusty T. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi II. Semarang: Bp Undip
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. 2003. *MSDM*. Yogyakarta : Andi
- Hamzah, Ya©kub. 1992. *Etos Kerja Islami*, Jakarta, CV. Pedoman Jaya Ilmu.
- Handi, Irawan. 2002. *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Ilyas, Y. (2002). "*Kinerja:teori, penilaian, dan penelitian*". Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI
- Imani, Nurul. 2007. Analisis pengaruh locus of control terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Penelitian. Jakarta: PT Indeks*.
- Iwan Triyuwono. 2000. *Akuntansi Syariah*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Karim, Adiwarmarman. 2001. *Ekonomi Islam*. Jakarta :gema insani

- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Kurniawati, Nurul Imani. 2007. *Analisis Pengaruh Locus of control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Skripsi
- Kustini, Suharyadi, Fendy. 2004. Analisis Pengaruh Locus of control, Orientasi Tujuan Pembelajaran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy Dan Transfer Pelatihan. *Jurnal Ventura, Vol7, No.1, April :39 – 52*
- Minner. 2001. Definisi Kinerja. *Jurnal Penelitian*
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Muhammad. 2004. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mulyadi, 2007. *Sistem Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat
- Mustikawati, Reny. 1999. Pengaruh Locus Of Control Dan Budaya Paternalistik Terhadap Keefektifan Penganggaran Partisipatif Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi, Vol.1, No.2, Agustus : 96 -119*
- Prasetyo ,p. Puji. 2002. Pengaruh Locus of control Terhadap Hubungan Antara Ketidakpastian Lingkungan Dengan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol.5, No.1, Januari :119-136*
- Rachmawati, Shabrina. 2009. “ *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*”. Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rahman, El-Junusi. 2004. Pengaruh Religiusitas, Etika Kerja Islam dan Individual Rank Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Syariah (Studi pada BMT di Jawa Tengah). *Jurnal Penelitian*.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall; New Jersey.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. *Human Resources Management*. Edisi sepuluh. Penerbit Salemba Empat. 2006.
- Robert, Konopaske, Michael, T. Matteson and John M. Ivancevich. 2007. Organizational Behavior and Management. *Jurnal Penelitian*
- Ruky. , Ahmad. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen SDM*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sonny Sumarsono. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember: Graha Ilmu.
- Stephen P. Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks.
- Sulistyarini Elies dan Sulistyarini Fitria. 2003. *Analisis Kinerja Terminal Terboyo Sebagai Terminal Penumpang Tipe A Kota Semarang*. UNDIP, Semarang.
- Terpstra, Petter. A Reliability Generalization Study of Scores on Rotter's and Nowicki-Strickland's Locus of Control Scales. *Jurnal*
- Ya'kub, Hamzah. 1992. *Publisistik Islam, Teknik Dakwah dan Leadership*. Bandung : CV. Diponegoro.
- Yousef, D.A. (2000). *Organizational commitment as mediator of the relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward organizational change*. Human Relations Vol 53, no 4 pp 513 537