

ANALISIS LOCUS OF CONTROL PADA KINERJA KARYAWAN DAN ETIKA KERJA SYARIAH SEBAGAI PEMODERASI

Abdul Karim

Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang

email : abdulkarim.akt@gmail.com

ABSTRAK

This research is based on the emergence of globalization which according to Anthony Giddens in Runaway World (2001) and Francis Fukuyama in The Great Disruption (2002) which argues that with the globalization the social structure of society becomes chaotic and the role of religion becomes nil proved by the number of criminality, self (suicide). This is due to the weakening of the locus of control of society against itself that weakens their ethics. This research tries to know the truth of work ethic of Sharia which influence to locus of control and employee performance. This research use independent variable that is locus of control, moderating variable that is work ethic of Sharia and employee performance as dependent variable.

The study using questionnaires method distributed to 100 permanent employees BMT Fosilatama Semarang who embraced the religion of Sharia by using purposive sampling. While the analysis is done by data processing using SPSS 13.0 for windows. Regression analysis results and t test can be seen that the variable locus of control and variable ethics of Sharia work have a positive effect on employee performance variables. The result of coefficient of determination R² from Sharia work ethic variable is 25,6%. This means that the moderating variable is able to explain 25.6% variation while other variations of 100% - 25.6% = 74.4% are explained by other variables not described in this study.

Key word : Locus Of Control, Sharia Work Ethics, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan salah satu cara untuk mengembangkan perusahaan, selain itu mempermudah alur pertukaran barang maupun informasi yang terkini. Globalisasi yang terjadi secara besar – besaran ditanggapi secara berbeda – beda oleh masyarakat didunia. Menurut Anthony Giddens dalam Runaway World (2001), globalisasi telah menciptakan sebuah kampung dunia

dengan tatanan yang beroperasi di dalamnya membuat dunia semakin 'lepas kendali', kehilangan kontrol, dan sebagainya. Berdasarkan gambaran diatas dapat dilihat bahwa individu memainkan peranan penting dalam perilaku manusia. Adanya keyakinan besar bahwa setiap individu berpengaruh langsung sebagai efek substantive dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan (Spector,1986).

Keyakinan inilah yang menurut Rotter (1966) disebut Locus of Control merupakan “generalized belief that a person can or cannot control his own destiny”. Menurut Kustini dan Suharyadi (2004) berdasarkan pendapat Rotter disebut bahwa locus of control atau adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian – kejadian dalam hidupnya. Brownell (1981) menulis tentang pendapat rotter dalam papernya yang mendefinisikan locus of control sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Locus of control berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti peran stress, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Menurut Martin (1976) dan Rokeach (1968) dalam Ghozali (2002) hubungan antara tingkat religiusitas dan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang teori personality yang dinyatakan bahwa tingkat religiusitas akan menjadi bagian dari identitas diri seseorang (personality). Personality itu sendiri terutama locus of control pada gilirannya menjadi faktor penting untuk menentukan perilaku di dalam organisasi maupun sikap kerja karyawan.

Etika kerja syariah berorientasi pada penyelamatan individu di dunia dan akhirat berdasarkan pedoman agama. Maksudnya bahwa kerja mempunyai etika harus selalu diikutsertakan didalamnya, oleh karena kerja merupakan bukti adanya iman dan parameter bagi pahala dan siksa (Al Khayyath, 2000 dalam Yousef, 2001). Teori-teori mengenai etika kerja yang berfokus pada PWE dengan setting dunia belahan Barat

sebagaimana telah disebutkan sebelumnya dirasakan kurang tepat untuk diterapkan pada lingkungan yang mayoritas penduduknya beragama Islam seperti Indonesia (menurut BPS 85% penduduk Indonesia adalah muslim). Sehingga perlu dilakukan kajian mengenai *Islamic Work Ethic* (IWE) yang lebih sesuai dengan kondisi-kondisi dunia belahan Timur.

Etika kerja syariah berasal dari Al-Quran dan Hadist yang menekankan untuk menjalin kerjasama dan selalu bekerja keras yang merupakan salah satu cara untuk menghapus dosa. Sehingga etika kerja syariah disini sebagai variabel mediating yang dapat memperkuat atau memperlemah kinerja. Berdasarkan keyakinan diatas kemudian muncul adanya penghayatan, maka orang – orang yang mendapat tekanan atau gangguan – gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang merupakan tantangan bagi dirinya untuk bisa lebih maju yang terlihat dari peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan informasi juga data yang tersedia dan didukung oleh adanya kesempatan yang memadai maka dipilihlah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Fosilatama Semarang yang merupakan lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuhkan kembangkan bisnis usaha mikro dan kecil, dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin. Penelitian ini ingin mengetahui apakah didalam aktivitas karyawannya yang mayoritas beragama islam bertindak menggunakan etika kerja syariah seperti yang sering dikatakan

masyarakat bahwa agama merupakan landasan hidup manusia, baik dalam bekerja, berkeluarga, ataupun bermasyarakat.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh locus of control dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam kegiatan operasional BMT Fosilatama Semarang. Dan seberapa besar pengaruhnya etika kerja syariah terhadap hubungan pengaruh locus of control dan kinerja karyawan dalam kegiatan operasional BMT Fosilatama Semarang.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan BMT Fosilatama Semarang dan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *locus of control* dan etika kerja Syariah terhadap kinerja karyawan BMT Fosilatama Semarang

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja atau *performance*, merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. Menurut Byars (1984) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi

kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Simamora (1997), menyatakan bahwa kinerja (*performance*) sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi.

Faktor yang mempengaruhi, menurut Keith Davis (1995) dirumuskan bahwa *Performance* merupakan penjumlahan dari *Ability* dan *Motivation*, sedangkan *Ability* merupakan jumlah dari *Knowledge* dan *Skill*, Untuk menentukan *Motivation* berasal dari jumlah *Attitude* dan *Situation*

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa kinerja seseorang terkait dengan kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kemampuan sendiri dipengaruhi oleh faktor pendidikan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*), sedangkan motivasi dipengaruhi oleh sikap (*attitude*) dan situasi (*situation*) yang kemudian menggerakkan seseorang tersebut menuju pencapaian tujuan. Kinerja berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya.

Etika Kerja Syariah

Karl Bath mengungkapkan dalam Fitria (2003), etika (*ethos*) adalah sebanding dengan moral (*mos*), dimana keduanya merupakan filsafat tentang adat kebiasaan (*Sitten*). Sitte dalam perkataan Jerman menunjukkan arti moda (*mode*) tingkah laku manusia, konstanta (*kelumintuan*) tindakan manusia. Karenanya secara umum etika atau

moral adalah filsafat, ilmu atau disiplin tentang mode-mode tingkah laku manusia atau konstansi-konstansi tindakan manusia.

Sistem etika Islam berbeda dari sistem etika sekuler dan dari ajaran moral yang diyakini oleh agama-agama lain. Seseorang muslim harus membuktikan kesalehannya dalam partisipasi aktif dalam persoalan kehidupan sehari – hari dan melalui perjuangan dalam kehidupan untuk melawan kezaliman. Dengan kata lain, seorang muslim diharapkan berpartisipasi aktif didunia dengan satu tuntunan bahwa segala bentuk perkembangan dan pertumbuhan material harus ditunjukkan demi keadilan sosial dan peningkatan ketakwaan spiritual bagi umat maupun bagi dirinya sendiri (Muhammad, 2003).

Al-Khayyath (2000; dalam Fitria, 2003) menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang penghayatan etika kerja Syariah yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut: (1) Adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya, (2) Berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan, (3) Dilarang memaksakan (*memforsir*) seseorang, alat-alat produksi atau binatang dalam kerja, (4) Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT seperti di antaranya bekerja memeras bahan-bahan minuman keras, sebagai pencatat riba, (5) Diantara sifat pekerja adalah kuat dan dapat dipercaya (6) Profesionalisme.

Locus of Control

Locus of Control merupakan “generalized belief that a person can or cannot control his own destiny” atau

cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya (Rotter,1966). Konsep locus of control pertama kali dikemukakan oleh Rotter berdasarkan pendekatan *Social Learning Theory* (Wolman,1977). Menurut Pervin (dalam Smet,1994) konsep *locus of control* adalah bagian dari *Social Learning Theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang.

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. 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 insiatif yang tinggi
 - c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
 - d. Selalu mencoba untuk berfikir seefktif mungkin

- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil
- 2. *Locus of control external*
 - 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

Hubungan *Locus of Control* terhadap 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. Oleh karena itulah maka 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.

H1 : semakin kuat *locus of control* maka semakin kuat kinerja karyawan.

Hubungan *Locus of Control*, Etika Kerja Syariah terhadap Kinerja Karyawan

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 itu sendiri terutama *locus of control* pada gilirannya menjadi faktor penting untuk menentukan perilaku di dalam organisasi maupun sikap kerja karyawan. didukung dengan penelitian Jones (1997) menemukan adanya korelasi dalam penelitian empiris antara nilai etika kerja protestan dengan *locus of control* internal. Furnham(1987) menemukan bahwa individu yang cenderung percaya pada etika kerja protestant maka *locus of control*nya lebih tinggi. Terpstra (1993) menemukan bahwa etika perilaku individu berpengaruh penting dalam *locus of control*.

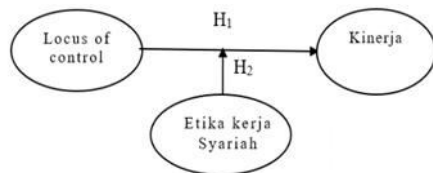
Berdasarkan pendapat diatas, maka orang – orang yang memiliki tingkat penghayatan religiusitas yang tinggi apabila mendapat tekanan atau gangguan – gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang tidak akan begitu berpengaruh pada faktor *locus of control* dan menjadikan tantangan bagi dirinya untuk bisa lebih maju yang terlihat dari peningkatan kinerjanya.

H₂ : semakin kuat pengaruh etika kerja syariah maka semakin kuat hubungan kesesuaian antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan dikupas. Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan dalam diagram berikut sebagai variabel moderating dalam

hubungannya antara locus of control terhadap kinerja karyawan.



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

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), yaitu:

- Kuantitas Kerja Karyawan
 - Kualitas kerja karyawan
 - Ketepatan waktu
 - Ketrampilan dan tingkat pengetahuan karyawan
 - Standar profesional kerja
- #### 2. Etika Kerja Syariah

Etika kerja Syariah 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 syariah dapat diukur dengan menggunakan indikator menurut Yousef (2000) dalam Fuad Mas'ud (2004) dapat dijelaskan sebagai berikut :

X_1 : Manfaat bekerja

X_2 : Kemakmuran masyarakat

X_3 : Pengembangan pribadi dan hubungan sosial

X_4 : Filosofi bekerja

X_5 : Pengendalian alam semesta

3. Locus of Control

Variabel *locus of control* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Johnson, G.H. dan McGill, G.A (1988) dalam Mas'ud (2004) yaitu Ekstrenal locus of control adalah Persepsi atau pandangan individual terhadap sumber – sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian dalam hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Sedangkan Internal *locus of control* adalah persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada BMT Fosilatama Semarang. Setelah populasi sasaran ditentukan, maka langkah selanjutnya adalah menentukan teknik pengambilan sampel dan kemudian menentukan jumlah sampel yang akan diambil (Ferdinand, 2006).

Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dalam penentuan sampel yang populasinya besar dan jumlahnya tidak diketahui, menggunakan rumus

$$n = \frac{1,96^2}{4 (0,1)^2} = 96$$

Dibulatkan menjadi 100

Pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling yaitu dengan cara purposive sampling, yang merupakan suatu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu, yaitu siapa saja yang dianggap memenuhi kriteria menurut peneliti (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini anggota sampel adalah Karyawan BMT Fosilatama Semarang.

Metode Pengumpulan data

Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan metode yang digunakan adalah:

1. Kuesioner (daftar pertanyaan)
Metode ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala dengan interval 1-5, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

2. Studi pustaka

Metode pencarian informasi dari buku-buku dan sumber-sumber lain yang relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Metode Analisis

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2006). Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Locus of Control

X₂ = Etika Kerja Syariah

b₁ = koefisien regresi untuk variabel locus of control

b₂ = koefisien regresi untuk variabel Etika Kerja Syariah

b₃ = koefisien regresi untuk variabel Interaksi Moderating

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Identitas

Responden Penelitian ini mengambil sampel karyawan pada BMT Fosilatama Semarang. Diperoleh sebanyak 100 instrumen berupa kuesioner dapat terkumpul dari kuesioner yang didistribusikan. Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	54	54.0
Wanita	46	46.0
Jumlah	100	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Tabel 1 dapat dilihat bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 54 orang atau 54,0%, dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 46 orang atau 46,0%.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase
< 30 Tahun	11	11
31 – 40 Tahun	42	42
41 – 50 Tahun	42	42
> 50 tahun	5	5
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah pada kelompok umur 31 – 40 tahun maupun 41 – 50 tahun, yaitu masing-masing sebanyak 42 orang atau 42%. Sedangkan kelompok umur yang paling sedikit adalah lebih dari 50 tahun atau kelompok umur tertua, yaitu sebanyak 5 orang atau 5%. Hal ini menunjukkan adanya pegawai yang masih dapat diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerjanya secara lebih optimal karena masih memiliki kondisi fisik yang baik

Tabel 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	2	2
Diploma	2	2
S1	81	81
S2	15	15
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden sebagian besar berpendidikan S1 (sarjana), yaitu sebanyak 81 orang atau 81%. Responden yang mempunyai tingkat pendidikan SLTA dan Diploma adalah yang terkecil, yaitu masing-masing sebanyak 2 orang atau 2%.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase
< 5 Tahun	8	8
6 – 10 Tahun	16	16
11 – 15 Tahun	38	38
16 – 20 Tahun	9	9
> 20 Tahun	29	29
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah pada kelompok karyawan dengan masa kerja 11 – 15 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau 38%. Sedangkan kelompok umur yang paling sedikit adalah dengan masa kerja kurang dari 5 tahun, yaitu sebanyak 8 orang atau 8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada BMT Fosilatamasebagian besar sudah memiliki pengalaman yang cukup lama.

Analisis Data

Analisis Indeks Jawaban Responden Per Variabel.

Hasil jawaban dari 100 responden terhadap masing-masing variabel penelitian diperoleh sebagai berikut :

Deskripsi Variabel Etika Kerja Syariah

Variabel etika kerja Syariah dalam penelitian ini diukur melalui 5 indikator. Hasil tanggapan terhadap variabel etika kerja syariah dapat dijelaskan dengan indeks X_{11} Yaitu Bekerja adalah kegiatan wajib bagi setiap orang yang mampu dihitung sebagai berikut :

Nilai Indeks (X_{11}) = $\frac{[(0 \times 1) + (3 \times 2) + (15 \times 3) + (45 \times 4) + (37 \times 5)]}{5}$ = 83,2 rata – rata etika kerja syariah adalah tinggi yaitu dalam pernyataan bekerja adalah kegiatan wajib bagi setiap orang yang mampu sebesar 83,2.

Deskripsi Variabel *Locus of Control*

Indeks X_{22} Yaitu Seringkali saya mengambil keputusan berdasarkan pada hasil lemparan koin (mata uang logam) *dihitung sebagai berikut :

Nilai Indeks (X_{22}) = $[(0 \times 1) + (1 \times 2) + (20 \times 3) + (62 \times 4) + (17 \times 5)] / 5 = 79$

rata – rata *locus of control* adalah tinggi yaitu dalam pernyataan seringkali mengambil keputusan berdasarkan pada hasil lemparan koin (mata uang logam)

* bagi responden nilainya yaitu sebesar 79.

Deskripsi Variabel Kinerja

Indeks X_{35} Yaitu Kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi saya dalam melaksanakan pekerjaan adalah baik dihitung sebagai berikut :

Nilai Indeks (X_{15}) = $[(0 \times 1) + (0 \times 2) + (3 \times 3) + (67 \times 4) + (30 \times 5)] / 5 = 85,4$
rata – rata kinerja karyawan adalah tinggi yaitu dalam pernyataan Kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi saya dalam melaksanakan pekerjaan adalah baik bagi responden nilainya yaitu sebesar 85,4.

Analisis Data dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji ini dapat mengungkapkan sejauh mana ketepatan alat pengukur mengungkapkan konsep kejadian yang diukur. Berikut adalah hasil pengujian :

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas

Variabel / Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
EKS			
X1.1	0.675	0.197	Valid
X1.2	0.755	0.197	Valid
X13	0.763	0.197	Valid
X14	0.710	0.197	Valid
X15	0.693	0.197	Valid

LOC			
X21	0.675	0.197	Valid
X22	0.658	0.197	Valid
X23	0.606	0.197	Valid
X24	0.645	0.197	Valid
X25	0,617	0.197	Valid
Kinerja			
X31	0.711	0.197	Valid
X32	0.709	0.197	Valid
X33	0.728	0.197	Valid
X34	0.743	0.197	Valid
X35	0.654	0.197	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Hal ini berarti bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel / Indikator	Alpha	Keterangan
Etika kerja syariah	0,759	Reliabel
Locus of control	0,627	Reliabel
Kinerja	0,749	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Hal ini berarti bahwa konstruk variable-variabel tersebut adalah reliabel

Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 7. Model Regresi – 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.	Beta		
1 (Constant)	14.795	1.412		10.478	.000
LOC	.350	.080	.403	4.364	.000

Berdasarkan pengujian diperoleh hasil pengujian pengaruh *locus of control* terhadap kinerja menunjukkan nilai t sebesar 4,364 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti H_1 diterima bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi Model 1**Tabel 8. Koefisien Determinasi – 1****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.163	.154	1.914

a. Predictors: (Constant), LOC

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari table 8. diatas diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,154. Hal ini berarti 15,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh adanya *locus of control* dan 84,6% kinerja lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis 2

Pengujian Hipotesis 2 dengan melakukan analisis Moderating Regression Analysis sebagai berikut :

Tabel 9. Model Regresi – 1
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.018	.088		-.203	.839
EKI	.275	.089	.275	3.073	.003
LOC	.383	.088	.383	4.333	.000
LOC * EKS	.202	.098	.184	2.064	.042

a. Dependent Variable: KINERJA

Model persamaan regresi 2 yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{KINERJA} = 0,275 \text{ EKI} + 0,383 \text{ LOC} + 0,184 \text{ LOC*EKI}$$

Diperoleh bahwa variable locus of control, etika kerja syariah dalam interaksi kedua variabel tersebut memiliki koefisien regresi dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan *locus of control* dan didukung oleh etika kerja syariah akan meningkatkan kinerja.

Pengujian menunjukkan hasil pengujian pengaruh interaksi locus of control dengan etika kerja syariah (LOC*EKI) terhadap kinerja menunjukkan nilai t sebesar 2,064 dengan probabilitas sebesar 0,042. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti H_2 diterima, yang berarti bahwa interaksi *locus of control* dengan etika kerja syariah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

Tabel 10 . Model Regresi – 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.	Beta		
1 (Constant)	-.018	.088		-.203	.839
EKI	.275	.089	.275	3.073	.003
LOC	.383	.088	.383	4.333	.000
LOC * EKS	.202	.098	.184	2.064	.042

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Signifikansi Parameter Individual (uji t)

Berdasarkan dari ketiga variable yang dimasukkan dalam regresi, variable *locus of control*, etika kerja syariah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variable locus of control memberikan nilai koefisien parameter 0.383 dengan tingkat

signifikansi 0.000 dan variable etika kerja syariah memberikan nilai koefisien parameter 0.275 dengan tingkat signifikansi 0.003. variable moderat yang merupakan interaksi antara locus of control dengan etika kerja syariah ternyata signifikan sebesar 0.042 lebih kecil dibandingkan dengan tingkat probabilitasnya sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable etika kerja syariah merupakan variable moderating.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dengan melakukan Uji regresi berganda dan uji hipotesis diketahui bahwa :

1. Hipotesis pertama (H_1)
Berdasarkan dari Nilai t_{hitung} pada variabel locus of control adalah 4,364 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $4,364 > 1,985$ dan $0,000 < 0,05$. Variabel bebas *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa semakin kuat *locus of control* maka akan semakin kuat kinerja karyawan sebagai H_1 dapat diterima. Berdasarkan hasil yang telah didapat maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hasil penelitian Nurul Imani Kurniawati (2007). 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 masalah dalam bekerja.

2. Hipotesis kedua (H_2) Berdasarkan dari Nilai t_{hitung} pada variabel *locus of control* dengan etika kerja syariah adalah 2,064 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $2,064 > 1,985$ dan $0,042 < 0,05$. Variabel bebas locus of control dengan etika kerja syariah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etika kerja syariah yang dimiliki responden adalah tinggi. Maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh etika kerja syariah maka semakin kuat hubungan kesesuaian antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan sebagai H_2 dapat diterima. Berdasarkan hasil yang telah didapat maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hasil penelitian Jones (1997) yang menemukan adanya korelasi dalam penelitian empiris antara nilai etika kerja protestan dengan *locus of control* internal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan mengenai pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan disimpulkan bahwa *locus of control* secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Sedangkan berdasar pada hasil perhitungan dengan menggunakan metode *three box* didapat pada variable locus of control dalam pernyataan seringkali saya mengambil keputusan berdasarkan pada hasil lemparan koin (mata uang logam) * bagi

responden nilainya adalah tinggi yaitu sebesar 79. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *locus of control* yang dimiliki responden adalah tinggi. Maka dapat dikatakan bahwa semakin kuat *locus of control* maka akan semakin kuat kinerja karyawan.

Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja syariah sebagai variabel moderating, Etika kerja syariah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasar pada hasil perhitungan dengan menggunakan metode *three box* didapat pada etika kerja syariah dalam pernyataan bekerja adalah kegiatan wajib bagi setiap orang yang mampu adalah tinggi yaitu sebesar 83,2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etika kerja syariah yang dimiliki responden adalah tinggi. Maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh etika kerja syariah maka semakin kuat hubungan kesesuaian antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan atas data yang telah dianalisis dalam penelitian ini, maka dapat menjadi masukan bagi peneliti yang akan datang diharapkan pada penelitian yang akan datang, jumlah sampel yang digunakan lebih banyak. Dengan sampel yang relatif lebih banyak maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat. Masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian ini. Sebaiknya menambah faktor – faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian

mendatang akan menghasilkan penelitian yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks.
- Falikhatun.2003. “Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Dan Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Aparat Unit – Unit Pelayanan Publik”.Jurnal Empirika, vol.16, no.2, desember:263 -281
- 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
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hendricks, William. 2001. *Bagaimana Mengelola Konflik*. Bumi Aksara; Jakarta.
- Irene, Widanarta, Haryanto,2003, “Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kultur Organisasional Dan Locus Of Control Sebagai Moderating (Studi Kasus Pada Pertamina Unit Vi Balongan)”, Jurnal Bisnis Strategi, vol.11, tahun VIII, juli: hal 23 - 33

- Karim, Adiwarmarman. 2001. *Ekonomi Islam*. Jakarta :gema insani
- 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 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*, Semarang. Tidak Dipublikasikan.
- 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
- Muhammad. 2004. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mustikawati, Reny, 1999, "Pengaruh *Locus Of Control* Dan Budaya Paternalistik Terhadap Keefektifan Pengangguran Partisipatif Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial ", *Jurnal Bisnis Dan Akutansi*, Vol.1, No.2, Agustus : 96 -119
- Paradisa, Nakma Yanuara.2008. "Analisis Perbedaan Perilaku *Etis Auditor Di Kap Dalam Etika Profesi*". *Skripsi akutansi fakultas ekonomi universitas diponegoro*, semarang. Tidak dipublikasikan.
- Prasetyo ,p. Puji, 2002, "Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Hubungan Antara Ketidakpastian Lingkungan Dengan Karakteristik Informasi Sistem Akutansi Manajemen", *Jurnal Riset Akutansi 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. Tidak Dipublikasikan.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Prilaku Organisasi*. Prentice Hall; New Jersey.
- Saputra, Norfans Eka dan Triantoro Safaria. 2009. *Manajemen Emosi*. Bumi Aksara; Jakarta.
- Simamora, Henry.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Shane, S., 2009, *Why encouraging more people to become entrepreneurs is bad public policy*, *Small Business Economics*, 33, 141-49