

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating

SERAMBI

Nunung Rifa'atul Mahmudah, Rinda Asytuti
Institut Agama Islam Negeri Pekalongan, Indonesia

Received 10 Jan 2021
Revised 14 Feb 2021
Accepted 15 Feb 2021
Online first 28 Apr 2021

Abstract


This study aims to prove the effect of competence, motivation, and locus of control on employee performance with Islamic work ethics as a moderating variable on the Employees of the Koperasi LKMS BTM Pemalang. This study uses quantitative methods. Data collection by distributing questionnaires distributed to 55 employees as research samples. Data were analyzed using Partial Test, Simultaneous Test, and multiple regression analysis with MRA (Moderated Regression Analysis). The results showed that competence and locus of control had a positive and significant influence on Employee Performance. At the same time, the motivation has a positive but not significant effect on employee performance either Partially or Simultaneously – the variable of Islamic work ethic moderates the variables of competence, motivation, and locus of control.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderating pada Karyawan Koperasi LKMS BTM Pemalang. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan pada 55 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Data dianalisis menggunakan Uji Parsial, Uji Simultan dan analisis regresi berganda dengan MRA (Moderated Regression Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Locus of Control memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel Motivasi memiliki pengaruh yang positif, namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara Parsial maupun Simultan. Variabel etika kerja islam memoderasi variabel kompetensi, motivasi dan locus of control

Paper type

Research paper

 Email Korespondensi*:
Nunungmahmudah1197@gmail.com

Keywords: Competence, motivation, locus of control, employee performance, Islamic work ethics



Pedoman Sitasi: Mahmudah, N., & Asytuti, R. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 3(1), 15 - 22

SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam, Vol 3, No.1, 2021, 15 - 22
eISSN 2685-9904

DOI: <https://doi.org/10.36407/serambi.v3i1.257>

Pendahuluan

Setiap organisasi perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang bias dipasarkan. Dari berbagai sumberdaya yang dimiliki perusahaan SDM menempati posisi strategis diantara sumberdaya lainnya. Menurut Sulistiyorini M (2017), menyampaikan bahwa sumberdaya manusia memiliki peran penting seperti pendorong pada suatu produktifitas, membuat perusahaan menjadi lebih maju dan tanggap terhadap perubahan suatu inovasi produk dan perubahan teknologi, serta menghasilkan suatu jasa yang mumpuni dan unggul (Siregar, 2020). Salah satu Komponen inti dalam MSDM adalah Karyawan yang dijadikan sebagai kekayaan utama suatu perusahaan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan.

Pentingnya Sumber Daya Manusia dengan kompetensi yang baik seringkali menjadi tolak ukur bagi perusahaan maupun organisasi untuk menghasilkan seorang karyawan dengan kinerja yang maksimal. Secara teoritis, keberadaan motivasi dan kompetensi sebagai faktor yang potensial yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan public secara substansial menurut sifatnya. Kompetensi dijadikan sebagai criteria awal ketika mulai memasuki dunia kerja, lalu motivasi diperlukan untuk menjadi stimulus bagi karyawan agar semangat bekerja tetap menjadi prioritas, serta dengan adanya *Locus Of Control* mereka lebih bias lebih bertanggung jawab dengan hasil dari tindakan mereka sendiri dan menentukan mengenai apa yang benar dan salah untuk dirinya. Menurut pandangan Islam dalam Al - Qur'an seseorang yang berorientasi pada *Internal Locus Of Control* mampu mengendalikan dirinya sendiri cenderung lebih rajin, ulet, *positif thinking*, lebih dewasa dalam menghadapi berbagai situasi dan Etika kerja islam sendiri berperan sebagai identitas diri seseorang.

Motivasi dan kompetensi merupakan dua komponen pembentuk kinerja. Meski demikian, upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan selalu menjadi hambatan bagi para manajer karena motif individu yang bekerja dapat berbeda-beda. Sebagai contoh, beberapa karyawan memiliki motivasi berdasarkan perasaan penghargaan dan pencapaian untuk memenuhi tujuan pribadi dan profesional. Disi lain, kelompok karyawan lain mungkin lebih termotivasi dengan insentif dan penghargaan dalam bentuk materi untuk termotivasi. Kondisi ini menjadikan studi mengenai motivasi tetap menjadi salah satu isu yang tetap menarik untuk diteliti. Stajkovic dan Luthans (2001) dalam studi mereka menemukan efek yang beragam pada empat pendekatan untuk meningkatkan kinerja meliputi: gaji, insentif, pengakuan social, dan umpan balik. Selain motivasi, factor kompetensi tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Meskipun ada asumsi umum bahwa semakin tinggi kompetensi semakin tinggi kinerja yang dapat diraih, namun, hubungan positif ini hanya akan benar ketika orang tersebut memiliki motivasi (tingkat kesediaan untuk mengerahkan upaya untuk melakukan sesuatu dengan sukses). Dengan kata lain, seseorang tidak hanya membutuhkan kompetensi, melainkan juga motivasi motivasi untuk dapat berhasil (Werther et al., dikutip dari Opatha, 2008).

Studi ini secara khusus ingin menyelidiki efek motivasi dan kompetensi, dan memasukkan factor individu lainnya yaitu locus of control. Sejak pertama kali diperkenalkan oleh Rotter (1966), penelitian mengenai konsep ini terus berkembang. Secara umum, locus of control adalah "tingkat kepercayaan individu dalam mengendalikan peristiwa dan hasil dalam hidup mereka" (Galvin et al., 2018; dan, Rotter, 1966) dan dapat dibagi menjadi dua dikotomi: internal dan eksternal. Studi sebelumnya menemukan bahwa individu internal cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi (Domino et al., 2015; dan Zhou et al., 2016) untuk mencapai kesuksesan, dan sebaliknya; tidak mudah untuk menyalahkan orang lain atas kegagalan yang mereka miliki. Studi terbaru oleh Cahyadi et al. (2021) menemukan bahwa locus of control mengambil peran penting dalam hubunungan workplace incivility

terhadap keterikatan belajar siswa. Terakhir, studi ini menempatkan Islamic work ethics (IWE) sebagai pemoderasi hubungan motivasi, kompetensi, dan locus of control terhadap kinerja. Hasil studi ini akan memberikan dukungan empiris yang lebih baru mengenai peran IWE sebagai pemoderasi.

Literature Review

Kinerja (*performance*) diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi (Aji, 2020). Menurut John Bernadin (1993) ada 6 karakteristik yang dapat digunakan untuk memperkirakan sejauh mana kinerja secara individu, meliputi: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, dan Komitmen Kerja. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja (*performance*) adalah hasil yang dicapai seseorang atas pekerjaan yang dilakukan baik berupa kualitas maupun kuantitasnya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepadanya.

Hubungan Kompetensi dan Kinerja

Menurut Wahyudi et al. (2014), kompetensi sebagai suatu hal yang cukup menentukan dalam suatu perusahaan atau organisasi sebagai syarat untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi. Ketika karyawan memiliki pengetahuan yang cukup bagus tentu saja hal tersebut dapat membantu untuk meningkatkan efisiensi perusahaan. Sementara bagi karyawan yang memiliki pengetahuan kurang dalam bidangnya dapat menghambat pekerjaan karyawan itu sendiri (Wibowo, 2007). Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melakukan tugas atau peran atau pekerjaan tertentu. Kompetensi diberi label sebagai aset manusia mencakup tujuh jenis utama, yaitu kompetensi teknis, kompetensi hubungan manusia, kompetensi konseptual, kecerdasan, kepribadian, karakter, dan kompetensi manajemen pribadi (Opatha, 2008). Kompetensi ini diperlukan untuk mencapai kesuksesan di tempat kerja dan juga di kehidupan non-kerja. Studi sebelumnya memberikan dukungan empiris yang memadai mengenai hubungan antara kompetensi dan kinerja (misalnya, Coelho et al., 2019; Gibbs & Slevitch, 2019; Rahayu dan Hendriani, 2015).

Hubungan Motivasi dan Kinerja

Menurut Rizwan (2011) yang mengutip pendapat Locke dan Latham (2004) bahwa pengaruh Motivasi Kerja sangatlah besar bagi kemajuan perusahaan atau organisasi. Keefektifitasan seorang pemimpin dalam memotivasi karyawannya akan berdampak pada semangat atau tidaknya karyawan. Sagir dalam Siswanto (2005) menuturkan bahwa dalam memotivasi seseorang biasanya mencakup: prestasi, pengakuan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan (Subariyanti, 2017). Kesimpulannya bahwa motivasi berperan penting bagi perusahaan. Hak seorang karyawan bukan hanya mendapat imbalan (gaji) sebagai upah dari hasil kerjanya, namun juga motivasi sebagai stimulus agar semangat kerja tetap tumbuh dan terjaga.

Hubungan Locus of Control dan Kinerja

Pilisuk et al (1993) dan Singh dan Dubey (2011) yang menyebutkan bahwa Seseorang yang memiliki kendali atas dirinya sendiri yang tinggi percaya bahwa peristiwa yang terjadi pada mereka sendiri disebabkan karena mereka merasa bahwa setiap orang memiliki pilihan dalam hidup dan memiliki kendali atas keadaan mereka dengan perasaan lebih bahagia, lebih bebas, dan tidak terlalu membuat stres. (Karabay, 2016). Dari hal tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa *Locus of Control* berkaitan dengan cara pengendalian perilaku seseorang yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya. Individu yang memiliki *locus of control* internal yang tinggi memiliki kecenderungan untuk melakukan refleksi pribadi terhadap peristiwa yang terjadi pada dirinya, sedangkan eksternal lebih cenderung melihat dirinya tidak memiliki kontrol terhadap keadaan di masa depan sehingga akan bertindak pasif untuk menentukan hasil (Johnson et al., 2015). Perbedaan ini membuat individu internal lebih aktif daripada eksternal ketika dihadapkan dengan target yang ingin dicapai di masa depan.

Konsekuensi *locus of control* pada perilaku masa depan dapat dijelaskan melalui teori harapan (Yukl & Latham, 1978), di mana perilaku seseorang merupakan fungsi dari harapan dan valensi. Individu yang memiliki kecenderungan internal mengasosiasikan keberhasilan dengan kemampuan mereka sendiri (Suryani et al., 2021). Sebaliknya, individu eksternal percaya bahwa mereka memiliki sedikit kendali atas keadaan; oleh karena itu, mereka cenderung menghubungkan hasil kerja mereka yang berhasil atau gagal dengan kondisi eksternal.

Peran Islamic work ethics sebagai Pemoderasi

Menurut Abdul Haq Anshan dalam *Islamic Etika: Concepts and prospects* meyakini bahwa Etika islam merupakan sebuah disiplin ilmu atas subjek keilmuan yang mandiri. Etika mencoba meninjau tentang rancangan karakter atau budi pekerti seseorang tentang cara mencari tahu dan menimbang serta membedakan antara *good attitude* dan *bad attitude*. (Taufik, 2018). Sehebat apapun strategi bisnis, tidak akan berguna bila tidak dilandasi oleh etika dan nilai spiritual yang kokoh. Kesimpulannya bahwa dalam hal pekerjaan yang utama bukan hanya pengetahuan, namun juga etika bekerja religiusitas. Maksudnya bahwa dalam bekerja seseorang menggantungkan setiap yang ia kerjakan adalah untuk mendapat ridho dari Allah SWT. Suryani et al. (2021) dalam studinya memberikan kesimpulan bahwa perusahaan harus mendorong adopsi IWE untuk mengembangkan keterikatan pekerjaan dan mempromosikan berbagi pengetahuan di tempat kerja, terutama dalam konteks perbankan Islam. Dengan demikian, IWE harus secara konsisten diterapkan dan disebarluaskan oleh manajemen bank syariah dalam bentuk kode etik formal yang berlaku untuk semua tindakan dalam organisasi.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif. Responden yang berpartisipasi pasial adalah Karyawan Koperasi LKMS BTM Pernalang. Pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* yaitu dengan cara *sampling jenuh*. Biasanya dilakukan jika jumlah populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Sekaran, 2006). Sumber data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner yang diperoleh secara langsung dengan membagikan beberapa daftar pertanyaan yang diberikan pada objek penelitian.

Pengukuran

Kompetensi diukur menggunakan skala yang diadaptasi dari Opatha (2008) meliputi tujuh bentuk kompetensi teknis, kompetensi hubungan manusia, kompetensi

konseptual, kecerdasan, kepribadian, karakter, dan kompetensi manajemen pribadi (Opatha, 2008). Motivasi diukur dengan model pengayaan pekerjaan Hackman dan Oldham (1976) meliputi: variasi keterampilan (jumlah keterampilan berbeda yang dibutuhkan oleh pekerjaan), identitas tugas (sejauh mana pekerjaan itu menghasilkan sesuatu yang bermakna), signifikansi tugas (pentingnya pekerjaan), otonomi (sejauh mana individu memiliki kebebasan dalam memutuskan bagaimana melakukan pekerjaan), dan umpan balik (sejauh mana individu memperoleh berkelanjutan. Locus of control (LOC) diukur dengan mengadaptasi 8-item dari Work Locus of Control Scale (WLCS) yang dikembangkan oleh Spector (1988) dan diuji ulang oleh Hendryadi (2019). Seluruh item di rating menggunakan skala Likert 5 poin yaitu 1 = sangat tidak setuju sampai dengan 5 = sangat setuju.

Hasil dan Pembahasan

Analisis deskriptif

Tabel 1 menunjukkan mean, standar deviasi, dan korelasi antar konstruk. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variable berada di atas rata-rata tingkat median pada setiap skala. Hasil korelasi menunjukkan bahwa seluruh variable bebas memiliki korelasi positif dengan kinerja.

Tabel 1.

Analisis deskriptif dan korelasi

No	Variabel	Mean	S.D	1	2	3	4
1	Kompetensi	3.08	0.83	1			
2	Motivasi	3.47	0.66	0.434	1		
3	Locus of Control	3.29	0.84	0.391	.135	1	
4	Kinerja	3.93	0.89	0.382	.245	0.354	1

Sumber: data diolah

Pengujian hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis moderated regression analysis (MRA) untuk menguji Hipotesis. Tabel 2 menunjukkan kompetensi secara positif dan signifikan berhubungan dengan kinerja ($\beta = 0.377$, $p < .01$), sehingga mendukung Hipotesis 1. Selanjutnya, motivasi secara positif dan signifikan berhubungan dengan kinerja ($\beta = 0.359$, $p < .01$), sehingga mendukung Hipotesis 2. Selain itu, sejalan dengan Hipotesis 1 dan 2, lokus kendali berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja ($\beta = 0.351$, $p < .01$).

Tabel 2.

Pengujian Hipotesis

Variabel	β	SE	Sig
Kompetensi	.377	.581	.000
Motivasi	.359	.124	.005
Locus of Control	.351	.156	.003
Interaksi 1	.120	.112	.023
Interaksi 2	.132	.102	.021
Interaksi 3	.124	.110	.034

Selanjutnya, pada model moderasi, interaksi 1 – 3 seluruhnya signifikan di level 5 Persen. Hal ini mengindikasikan bahwa IWE terbukti berperan sebagai pemoderasi pada seluruh hubungan yang dihipotesiskan.

Pembahasan

Studi ini bertujuan untuk memeriksa apakah kompetensi, motivasi, dan lokus kendali memiliki efek pada kinerja, dan menguji peran IWE sebagai memoderasi hubungan ini. Lima hipotesis diajukan, dan seluruhnya berhasil didukung. Pertama, studi ini mendukung penelitian dari Rahayu dan Hendriani (2015) yang membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap variable Kinerja. Namun demikian, dari aspek kompetensi masih terdapat hambatan karyawan dalam proses pengembangan diri dan penyaluran kreatifitas serta inisiatif karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya, hasil dari penelitian ini diperkuat melalui penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menyebutkan bahwa titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih demi tercapainya produktifitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktifitas kerja. Menurut Wagner dan Hollenbeck (2005) pada dasarnya bahwa motivasi menunjukkan seseorang berkaitan erat dengan kinerja. Selain itu, tugas yang dikerjakan oleh seseorang yang memiliki motivasi akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Ketiga, hasil dari penelitian ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Rahayuningsih (2015) bahwa *Locus Of Control* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Menurutnya bahwa seseorang dengan *Locus of Control Internal* memiliki potensi besar untuk menentukan nasibnya sendiri, memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan, baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Terakhir, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Arwani (2018) dan Santika (2018) yang menguji peran IWE pada hubungan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan berbagai pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variable yang dipilih yaitu Kompetensi, Motivasi, dan *Locus of Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan, dan variabel Moderasi Etika Kerja Islam juga dapat memoderasi secara positif dan signifikan terhadap ketiga variabel.

Daftar Pustaka

- Aji, G. (2020). Pengaruh Komitmen Profesional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor Bank Muamalat Indonesia Wilayah Jawa Tengah). *Jurnal Hukum Islam*, 163-192.
- Stajkovic, A.D and Luthans. (2001). Differential Effect of Incentive Motivators on Work Performance, *Academy of Management Journal*, 43 (2001), 580 – 590
- Arwani, M. (2018). *Model Peningkatan Kinerja SDM melalui Kompetensi profesional dan Komitmen afektif dengan Moderasi Etika kerja islam*.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. (Salatiga: STAIN Salatiga Press)

- Cahyadi, A., Hendryadi, H., & Mappadang, A. (2021). Workplace and classroom incivility and learning engagement: the moderating role of locus of control. *International Journal for Educational Integrity*, 17(1), 1-17. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10680-3>
- Coelho, F. A., Rodrigues, D. A., Fogaça, N., Teixeira, J. A., & Richter, L. D. D. (2017). Empirical relationships between support to informal learning, professional competences and human performance in a Brazilian public organisation. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 14(1), 90-108.
- Domino MA, Wingreen SC, Blanton JE (2015) Social cognitive theory: The antecedents and effects of ethical climate fit on organizational attitudes of corporate accounting professionals – A reflection of client narcissism and fraud attitude risk. *J Bus Ethics* 131:453–467. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2210-z>
- Galvin BM, Randel AE, Collins BJ, Johnson RE (2018) Changing the focus of locus (of control): a targeted review of the locus of control literature and agenda for future research. *J Organ Behav* 39(7):820–833. <https://doi.org/10.1002/job.2275>
- Gibbs, L., & Slevitch, L. (2019). Integrating technical and emotional competences in hospitality education. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 31(2), 99-110.
- Hendryadi, H. (2017). Pengembangan skala locus of control. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 259359.
- Johnson RE, Rosen CC, Chang CHD, Lin SHJ (2015) Getting to the core of locus of control: is it an evaluation of the self or the environment? *J Appl Psychol* 100(5):1568. <https://doi.org/10.1037/apl0000011>
- Karabay, M. E., Akyüz, B., & Elçi, M. (2016). *Effects of family-work conflict, locus of control, self confidence and extraversion personality on employee work stress*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235(1), 269-280.
- Opatha, H. H. D. N. P. (2008). Competences as human assets: a perspective. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 1(2).
- Rahayuningsih, S. (2015). *Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris pada Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)*. Laporan Penelitian
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Rotter JB (1966) Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychol Monogr Gen Appl* 80(1):1–28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Santika, I. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating (studi kasus karyawan tetap Bank Syariah Mandiri Yogyakarta)*
- Sekaran, Uma. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1-17.
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Sisca, S., Candra, V., Wijaya, A., Masrul, M. & Purba, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Subariyanti, H. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan*. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2), 224-232.
- Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Oktrivina, A., Hafifuddin, H., & Buto, Z. A. (2021). Can Islamic work ethics encourage knowledge-sharing behaviors? The role of job embeddedness and organizational identification. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. Vol. 12 No. 8, pp. 1181-1199. <https://doi.org/10.1108/JIABR-03-2021-0103>

- Taufik, Muhammad. (2018). *Etika Plato dan Aristoteles: Dalam Perspektif Etika Islam*. Refleksi: Jurnal Filsafat dan Pemikiran Islam 18.1
- Triana, Neni, dkk. (2021). *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe*. (Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan, Vol 10, Nomor 2,
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. (Jakarta: Rajawali Pers).
- Yukl GA, Latham GP (1978) Interrelationships among employee participation, individual differences, goal difficulty, goal acceptance, goal instrumentality, and performance. *Pers Psychol* 31:305–323. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb00449.x>
- Zhou W, Guan Y, Xin L, Mak MCK, Deng Y (2016) Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *J Vocat Behav* 94:124–130. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.015>

About the Authors

Nunung Rifa'atul Mahmudah dan Rinda Asytuti adalah mahasiswa dan dosen dari Institut Agama Islam Negeri Pekalongan, Indonesia

Accepted author version posted online: 28 April 2021



© 2021 The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license