

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum

##### 1. Deskripsi perusahaan

###### a. Sejarah singkat Bank Syariah Mandiri

Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya. Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah paska krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya *merger*

dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing. Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan *merger*, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

## 2. Visi Dan Misi Bank Syariah Mandiri (BSM)

Visi adalah suatu tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Visi dari Bank Syariah Mandiri adalah “Menjadi Bank Syariah Terpercaya Pilihan Mitra Usaha”. Maksud dari visi tersebut adalah Bank Syariah Mandiri (BSM) berusaha untuk dapat menjadi salah satu Lembaga Keuangan Syariah yang dapat dipercaya oleh semua lapisan masyarakat sebagai mitra atau rekan yang dapat membantu mereka untuk meningkatkan dan mengembangkan usahanya tanpa membedakan agama, budaya, latar belakang, sejarah, maupun hal lainnya, sehingga dapat menjadikan masyarakat di Indonesia

hidup sejahtera dan makmur. Sedangkan misi adalah cara untuk mencapai visi itu sendiri. Sehingga untuk menjadi Bank Syariah terpercaya pilihan mitra usaha, Bank Syariah Mandiri memiliki misi berikut ini:

- a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan.
- b. Mengutamakan penghimpunan dana konsumen dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM.
- c. Merekrut dan mengembangkan pegawai profesional dalam lingkungan kerja yang sehat.
- d. Mengembangkan nilai-nilai syariah universal.
- e. Menyelenggarakan operasional bank sesuai standar perbankan yang sehat.

## **B. Gambaran Identitas Responden**

Penelitian ini mengambil sampel karyawan pada Bank Syariah Mandiri di Purwokerto. Diperoleh sebanyak 42 kuesioner yang terkumpul dari 50 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.

### **1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang menentukan Kinerja Karyawan karena masih terdapat persepsi yang ada dalam masyarakat tentang perbedaan jenis kelamin sehubungan dengan pandangan tentang konsep bekerja.

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-Laki	22 orang	52,4 %
Perempuan	20 orang	47,6 %
Jumlah	42 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang atau 52,4 %, dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 20 orang atau 47,6 %.

## 2. Responden berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam hal ini usia merupakan faktor yang diduga berhubungan dengan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Usia adalah selisih antara tahun responden dilahirkan dengan tahun pada saat dilakukan penelitian. Penyajian data yang berisi jumlah responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 2 Responden berdsarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
20-25 tahun	11 orang	26,1 %
26-30 tahun	14 orang	33,4 %
31-35 tahun	10 orang	23,8 %
36-40 tahun	4 orang	9,5 %
> 40 tahun	3 orang	7,2 %
Jumlah	42 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang mengisi kuesioner pada penelitian ini adalah karyawan yang berusia muda yakni 26,1 % berusia antara 20-25 tahun, 33,4 % berusia 26-30 tahun, 23,8 % berusia 31-35 tahun, 9,5 % berusia 36-40 tahun, dan hanya 7,2 % yang berusia lebih dari 40 tahun.

### 3. Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi tiga kategori yakni: 0 tahun hingga 6 tahun, 7 tahun hingga 15 tahun, serta karyawan dengan masa kerja lebih dari 15 tahun. Jumlah responden berdasarkan masa kerja keseluruhan menjadi karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 3 Responden berdsarkan Masa Kerja

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
0-6 tahun	32 orang	76,2 %
7-15 tahun	7 orang	16,7 %
> 15 tahun	3 orang	7,1 %
Jumlah	42 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak adalah karyawan dengan masa kerja 0 tahun hingga 6 tahun yaitu 76,2 % dari jumlah karyawan yang mengisi kuesioner.

### 4. Responden berdasasarkan Status Pernikahan

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan status pernikahannya. Status pernikahan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah belum menikah, sudah menikah, janda/duda.

Tabel 4. 4 Responden berdasarkan Status Pernikahan

<b>Status Pernikahan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Belum Menikah	15 orang	35,7 %
Sudah Menikah	27 orang	64,3 %
Janda/Duda	Tidak ada	0%
Jumlah	42 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil pengelompokkan responden berdasarkan status pernikahan adalah 64,3 % menikah dan 35,7 % belum menikah, dan tidak ada karyawan yang memiliki status janda maupun duda.

#### 5. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dibagi menjadi 3 kategori, yakni: dari Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sederajat, Diploma, dan Sarjana. Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 5 Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
SMA Sederajat	3 orang	7,1 %
Diploma	5 orang	12 %
S1	34 orang	80,9 %
Jumlah	42 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden terbanyak memiliki jenjang pendidikan Sarjana dengan jumlah 80,9 %, dilanjutkan dengan responden yang memiliki jenjang pendidikan Diploma sebanyak 12 %, dan yang terakhir, responden dengan jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat berjumlah 7,1 %.

### C. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada penelitian ini penyajian data menggunakan tabel dan analisis datanya menggunakan mean.

#### 1. Menentukan Interval

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{Data tertinggi} - \text{Data terendah}}{\sum \text{Kategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

#### 2. Menentukan Batas Kategori

1	–	1,79	= Sangat Rendah
1,8	–	2,59	= Rendah
2,6	–	3,39	= Sedang
3,4	–	4,19	= Tinggi
4,2	–	5	= Sangat Tinggi

Setelah ditentukan batas kategori, maka berikut adalah hasil analisis masing-masing variabel dalam penelitian ini:

##### a. Statistik Deskriptif Variabel *Locus of Control*

Berikut adalah Tabel yang menunjukkan statistik deskriptif dari variabel *Locus of Control* yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Variabel *Locus of Control*

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Keterangan</b>
LOC1	4,48	Sangat Tinggi
LOC2	4	Tinggi
LOC3	3,86	Tinggi
LOC4	4,17	Tinggi
LOC5	4,57	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat dilihat bahwa jawaban responden terhadap pernyataan tentang *Locus of Control* memiliki *mean* 3,86-4,57. Rata-rata tertinggi pada variabel rotasi kerja terdapat pada pertanyaan *Locus of Control* nomor 5.

#### b. Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Berikut adalah Tabel yang menunjukkan statistik deskriptif dari variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Keterangan</b>
KK1	4,26	Sangat Tinggi
KK2	4,21	Sangat Tinggi
KK3	4,40	Sangat Tinggi
KK4	4,05	Tinggi
KK5	3,67	Tinggi
KK6	4,33	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut dapat dilihat bahwa jawaban responden terhadap pernyataan tentang kinerja karyawan memiliki *mean* 3,67-4,40. Rata-rata tertinggi pada variabel kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan kinerja karyawan nomor 3.

### c. Statistik Deskriptif Etika Kerja Islam

Berikut adalah Tabel yang menunjukkan statistik deskriptif dari variabel Etika Kerja Islam yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Variabel Etika Kerja Islam

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Keterangan</b>
EKI1	4,43	Sangat Tinggi
EKI2	4,31	Sangat Tinggi
EKI3	4,50	Sangat Tinggi
EKI4	4,50	Sangat Tinggi
EKI5	4,02	Tinggi
EKI6	4,29	Sangat Tinggi
EKI7	4,52	Sangat Tinggi
EKI8	4,33	Sangat Tinggi
EKI9	4,31	Sangat Tinggi
EKI10	4,31	Sangat Tinggi
EKI11	4,33	Sangat Tinggi
EKI12	4,21	Sangat Tinggi
EKI13	4,26	Sangat Tinggi
EKI14	4,21	Sangat Tinggi
EKI15	4,14	Tinggi
EKI16	4,31	Sangat Tinggi
EKI17	4,64	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut dapat dilihat bahwa jawaban responden terhadap pernyataan tentang Etika Kerja Islam memiliki *mean* 4,02-4,64. Rata-rata tertinggi pada variabel Etika Kerja Islam terdapat pada pertanyaan Etika Kerja Islam nomor 17.

### D. Uji Kualitas Instrumen dan Hipotesis

Penelitian ini menggunakan data primer. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Mengingat pengumpulan data dilakukan menggunakan

kuesioner, kesungguhan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Kuesioner yang diberikan dirancang dengan skala likert. Keabsahan dan kesahihan suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan peneliti (Sugiyono, 2007). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut adalah hasil pengujian dari uji validitas.

Tabel 4. 9 Uji Validitas

Variabel / Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
<b>Locus of Control</b>			
Pertanyaan 1	0,627	0,304	Valid
Pertanyaan 2	0,723	0,304	Valid
Pertanyaan 3	0,786	0,304	Valid
Pertanyaan 4	0,531	0,304	Valid
Pertanyaan 5	0,534	0,304	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>			
Pertanyaan 1	0,755	0,304	Valid
Pertanyaan 2	0,788	0,304	Valid
Pertanyaan 3	0,727	0,304	Valid
Pertanyaan 4	0,823	0,304	Valid
Pertanyaan 5	0,892	0,304	Valid
Pertanyaan 6	0,631	0,304	Valid
<b>Etika Karja Islam</b>			
Pertanyaan 1	0,638	0,304	Valid
Pertanyaan 2	0,650	0,304	Valid
Pertanyaan 3	0,697	0,304	Valid
Pertanyaan 4	0,457	0,304	Valid
Pertanyaan 5	0,779	0,304	Valid
Pertanyaan 6	0,715	0,304	Valid
Pertanyaan 7	0,657	0,304	Valid
Pertanyaan 8	0,810	0,304	Valid
Pertanyaan 9	0,819	0,304	Valid
Pertanyaan 10	0,819	0,304	Valid
Pertanyaan 11	0,592	0,304	Valid
Pertanyaan 12	0,629	0,304	Valid
Pertanyaan 13	0,705	0,304	Valid
Pertanyaan 14	0,635	0,304	Valid
Pertanyaan 15	0,638	0,304	Valid
Pertanyaan 16	0,724	0,304	Valid
Pertanyaan 17	0,607	0,304	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu realitas yang bersifat majemuk/ganda, dinamis/selalu berubah, sehingga tidak konsisten, dan berulang seperti semula (Sugiyono, 2007). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner, dimana kuesioner merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel/Indikator	Alpha	Keterangan
Locus of Control	0,643	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,860	Reliabel
Etika Kerja Islam	0,923	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

## E. Uji Hipotesis

### a. Analisis Uji t

Pengujian yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier sederhana, yaitu untuk menguji pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Model regresi

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
Konstan	3.238		1.271	
LOC	1.029	0.804	8.556	0.000

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh hasil pengujian pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja menunjukkan nilai t sebesar 8,556 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang artinya, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050 dengan koefisien regresi positif. Hal ini berarti *Locus of Control* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau HI diterima.

## b. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi

Adjusted R <sup>2</sup>	0,638
R Square	0,647

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0,638 Hal ini berarti 63,8% peningkatan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh adanya Locus of Control dan 36,2% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain..

## c. Pengujian Moderasi

Uji Moderasi adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen, merupakan pengujian hasil interaksi antara *Locus of Control* dengan Etika Kerja Islam (sebagai variabel moderasi) terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis ini diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Model Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
Konstan	11.320		10.961	
LOC*EKI	0.009	0.904	13.386	0.000

a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

b. *Locus of Control* (LOC), Etika Kerja Islam (EKI)

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian pengaruh interaksi *Locus of Control* dengan Etika Kerja Islam (LOC\*EKI) terhadap kinerja menunjukkan nilai t sebesar 13.386 dengan probabilitas sebesar 0,000.

Nilai signifikansi tersebut nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050 dengan koefisien regresi positif. Hal ini membuktikan bahwa Etika Kerja Islam mampu memoderasi pengaruh antara *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan atau H2 diterima.

## F. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dengan melakukan Uji Regresi dan Uji Hipotesis diketahui bahwa:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
Hipotesis 1	Diterima
Hipotesis 2	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

1. Hipotesis pertama hasil *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai t sebesar 8,556 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang artinya, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050 dengan koefisien regresi positif. Artinya semakin tinggi *Locus of Control* seseorang maka semakin tinggi pula Kinerjanya di suatu perusahaan. Temuan ini sejalan dengan pernyataan Ivancevich,dkk (2007) bahwa *Locus of Control* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha atau keterampilan mereka. Sehingga kesimpulannya adalah *Locus of Control* adalah usaha yang di keluarkan oleh seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga individu tersebut akan menghasilkan kinerja yang terbaik.

2. Hasil hipotesis kedua diperoleh bahwa variabel *Locus of Control* dengan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai t sebesar 13.386 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050 dengan koefisien regresi positif. Hal ini membuktikan bahwa Etika Kerja Islam mampu memoderasi pengaruh antara *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan atau H2 diterima. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan sebelum adanya Etika Kerja Islam sudah menunjukkan hasil yang signifikan, akan tetapi setelah Etika Kerja Islam masuk sebagai variabel moderasi, keduanya memiliki peningkatan yang semakin kuat. Temuan ini sejalan dengan pernyataan Terpstra (1993 dalam Sri Rahayuningsih) menemukan bahwa etika perilaku individu berpengaruh penting dalam *Locus of Control*, dimana tanggapan responden pada pertanyaan terbuka menyatakan bahwa mereka merasakan adanya pengaruh Etika Kerja Islam terhadap kesesuaian hubungan antara *Locus of Control* dan Kinerja. Mereka menyatakan bahwa agama merupakan dasar dan pedoman dari kehidupan. Mengutip dari Imam Sirkasi menyimpulkan akan pentingnya tenaga kerja dalam Islam dengan kalimat berikut ini: “Mencari nafkah untuk hidup adalah kewajiban muslim” Afzalurrahman (1995) dalam Fitriana (2003). Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah Muhammad S.A.W bahwa bekerja keras menyebabkan terbebas dosa dan tidak seorangpun memakan makanan yang lebih baik kecuali dia makan dari hasil kerjanya. Selain itu pandangan Etika Kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan Ali (1988) dalam Fitriana (2003). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Individu yang melihat pemahaman Etika Kerja Islam sesuai pendapat dan penelitian di atas, percaya

bahwa nasib individu ada ditangannya sendiri. Sesuai dengan usaha dan kemampuan yang telah dicurahkan, maka hal tersebut membuat seorang individu menjadi fleksibel dalam meningkatkan kinerja dan kualitas hidupnya. Hal ini disebabkan karena pemahaman agama tadi seakan-akan selalu memberikan dorongan dalam pekerjaannya.