

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi pada Karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Purwokerto)

**Rizkiana Nur A**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Email: [rizkiananur.arianti13@gmail.com](mailto:rizkiananur.arianti13@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of locus of Control on Employees Performance Moderated By Islamic Work Ethic of employees of Bank Syariah Mandiri Purwokerto. The subject in this study is employees of Bank Syariah Purwokerto sampe of 42 respondents were selcted using sensus sampling. Analysis tool used in this study is the Simple Linear Regression and Moderated Regression Analysis.*

*Based on th analysis that have been made the results are the locus of control significantly influence employees performance and Islamic Work Ethic is significantly moderated influence locus of control on employees performance.*

*Keywords: islamic work ethic, locus of control, employees performance.*

**PENDAHULUAN**

Perkembangan peradaban yang semakin maju membawa dampak pada persaingan ekonomi yang semakin ketat. Organisasi dituntut untuk terus berkembang, oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bekerja secara profesional sesuai dengan kualitas keahliannya. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja dari para karyawan yang ada pada organisasinya.

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas semakin besar kinerja seseorang (Hasibuan, 2008). Keberadaan etos kerja yang tinggi pada karyawan di suatu perusahaan akan membuat karyawan bekerja lebih efektif. Sikap tanggungjawab, berani berinovasi dan keinginan menyelesaikan tugas merupakan perwujudan dari etos kerja yang tinggi.

Kualitas kinerja yang baik harus diimbangi dengan etika kerja yang baik pula. Etika adalah refleksi kritis dan rasional mengenai nilai dan norma moral yang menentukan dan terwujud dalam sikap dan pola perilaku hidup manusia, baik secara pribadi maupun sebagai kelompok. (Burhanudin, 1997).

Pada penelitian ini, penulis menerapkan titik poin pada etika kerja berbasis islam. Bekerja dalam islam dianggap sebagai manifestasi keimanan, dimana selain untuk alat pemenuh kebutuhan, bekerja adalah sebagai wujud keseimbangan dalam hidup demi kesejahteraan bersama. Burhanudin (1997), mengungkapkan bahwa Etika Kerja Islam bersumber pada firman Allah SWT yang autentik, yaitu Al Qur'an, Hadits yang merupakan contoh-contoh dari kehidupan Nabi Muhammad SAW, *Ijma* dan *Qiyas*. Bahwa hukum dan ketetapan etika itu dapat dijadikan pegangan dan pedoman hidup, itu hanya dapat diperoleh pada dasar-dasar moral yang ditetapkan oleh Allah SWT. Etika Kerja Islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja karena dapat memberikan stimulus dalam peningkatan kinerja.

Karyawan yang bekerja keras dengan mematuhi etika kerja, tentunya akan memperoleh hasil kinerja yang lebih baik. Untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, karyawan harusnya memiliki *Locus of Control* yang baik pula. *Locus of Control* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengendalikan diri. Ida dan Dwinta (2010) membedakan orientasi *Locus of Control* menjadi dua, yakni *Locus of Control* internal, dan *Locus of Control* eksternal, hal ini dijelaskan bahwa individu dengan *Locus of Control* internal cenderung menganggap bahwa ketrampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Individu dengan *Locus of Control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan.

Penelitian ini akan mengemukakan tentang pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi di Bank Syariah Mandiri cabang Purwokerto. Bank Syariah Mandiri merupakan bank yang memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Bank Syariah Mandiri menjadi bank syariah yang memiliki aset paling besar dibanding bank syariah lain yaitu Rp. 72,02 triliun per Juni 2016 menurut kompas.com. Penelitian ini terinspirasi oleh penelitian Ridwan (2013) dengan judul yang sama dimana penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah Muamalat cabang Palu yang menyatakan hasil peningkatan Etika Kerja Islam belum dapat memperkuat hubungan antara *Locus of Control* dengan kinerja disebabkan karena fenomena yang ada di Bank Syariah Muamalat cabang Palu yaitu masih kurangnya pelatihan tentang Etika

Kerja Islam, sehingga menyebabkan pemahaman karyawan akan Etika Kerja Islam masih kurang.

### **Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Etika Kerja Islam mampu memoderasi pengaruh *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### ***Locus of Control***

Konsep tentang *Locus of Control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of Control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005). Secara keseluruhan *Locus of Control* merupakan cara pandang seseorang dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Hal ini didukung oleh pendapat Jaya dan Rahmat (2005) *Locus of Control* adalah suatu cara yang mana individu memiliki tanggungjawab terhadap kegiatan yang terjadi didalam kontrol atau diluar kontrol dirinya. Selain itu juga pendapat dari Ida dan Dwinta (2010) membedakan orientasi *Locus of Control* menjadi dua, yakni *Locus of Control* internal, dan *Locus of Control* eksternal, hal ini dijelaskan bahwa individu dengan *Locus of Control* internal cenderung menganggap bahwa ketrampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Individu dengan *Locus of Control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan.

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pemimpin perusahaan harus memperhatikan setiap hal yang terjadi pada organisasinya terutama Kinerja Karyawannya untuk tetap bisa menjaga kestabilan perusahaan. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang sebagai tolok ukur dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan atau ditetapkan. Berikut beberapa pendapat dari Sedarmayanti (2004) mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja (*performance*) sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan,

pengalaman kerja, dan motivasi. Kata kunci dari pengertian kinerja adalah hasil kerja pekerja (karyawan), proses atau organisasi, terbuka secara konkrit dan dapat diukur, dan dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

### **Etika Kerja Islam**

Dari pandangan Etimologi, Etika berasal dari bahasa Yunani "ethos" (bentuk tunggal) yang berarti adat, kebiasaan, watak, perasaan, sikap, cara berpikir. Dalam bentuk jamak (ta etha) yang berarti adat kebiasaan. Filosof Yunani terkenal Aristoteles (384-322 SM) telah menggunakan istilah ethos untuk menjelaskan filsafat moral. Dalam kamus umum Bahasa Indonesia, Etika adalah ilmu pengetahuan tentang azas-azas moral. Sementara dalam kamus Echol dan Shadaly (1995) Etika adalah perilaku etis, layak, beradab, dan bertata susila. Dari pandangan normatif, Etika adalah serangkaian prinsip-prinsip moral yang memisahkan hal yang baik dan hal yang buruk serta apa yang harus dilakukan dan tidak harus dilakukan oleh seseorang (Stead et al, 1990). Sementara menurut Satyagraha (2003:4) Etika adalah nilai-nilai dan norma-norma moral dalam suatu masyarakat. Karenanya Etika diartikan sebagai moralitas. Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada etika kerja islam, berikut akan dijelaskan mengenai beberapa hal mengenai etika kerja islam dan perilaku tidak etis sebagai lawan dari etika. Etika sangat memengaruhi kehidupan manusia. Etika memberi manusia orientasi bagaimana ia menjalani hidupnya melalui rangkaian tindakan sehari-hari. Etika Kerja Islam memberikan pengetahuan bagaimana seseorang mengenal mengenai prinsip moral yang membedakan benar dan salah. Seperti menurut pendapat para ahli mengenai pengertian Etika Kerja Islam sebagai berikut: Semua perbuatan baik dan bermanfaat, jika diiringi niat yang ikhlas dan hanya mencari keridhaan Allah Swt, maka perbuatan tersebut adalah ibadah. Hadits ini mendorong kita untuk ikhlas dalam segala perbuatan dan ibadah agar mendapat pahala di akhirat serta ketenangan di dunia. Tentunya, selain Etika dalam bekerja, perilaku tidak etis tentunya juga pasti akan ada dalam sebuah organisasi. Organisasi atau perusahaan sebagai badan hukum dipandang sebagai individu. Berkenaan dengan status tersebut organisasi dituntut berperilaku etis terhadap pekerja, konsumen, atau masyarakat pada umumnya. Dilema etik sering muncul ketika pada saat yang sama manajemen dituntut meningkatkan keuntungan organisasi dan memaksimalkan manfaat yang bisa diperoleh konsumen melalui produk yang dihasilkan organisasi. Keadaan demikian melahirkan perilaku tidak etis dan berbagai kebijakan bias. Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menyimpang dari tugas pokok atau tujuan utama yang telah disepakati (Dijk, 2000). Perilaku tidak etis seharusnya tidak bisa diterima secara moral karena mengakibatkan bahaya bagi orang lain dan lingkungan. Dalam praktiknya perilaku tidak etis memiliki pola

yang rumit. Selain faktor tersebut perilaku tidak etis juga dipicu oleh sistem gaji, keamanan atas risiko pekerjaan, perlindungan atas kerahasiaan laporan keuangan (Dijk, 2000). Jika perilaku tidak etis dibiarkan maka akan berkembang menjadi bentuk kompleks yang sulit ditelusuri dan menimbulkan akibat yang merugikan. Buckley *et al.*, (1998) menjelaskan bahwa perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya. Dengan mengacu pada dimensi perilaku yang menyimpang dalam bekerja dari Robinson (1995), Tang *et al.*, (2003) dalam penelitiannya menjelaskan indikator dari perilaku yang menyimpang atau tidak etis dalam perusahaan. Perilaku ini adalah terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi (*abuse position*), perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).

### **Kerangka Konseptual dan Penurunan Hipotesis**

#### **1. Pengaruh antara *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan**

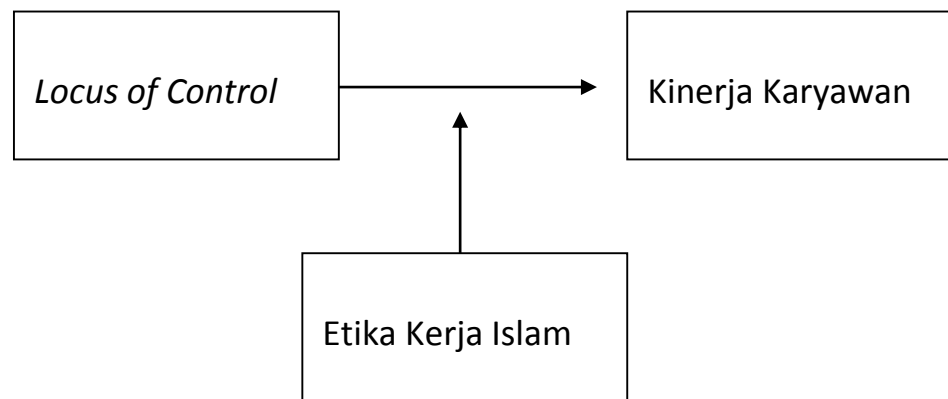
*Locus of Control* menurut Ivancevich, dkk (2007), menentukan tingkatan sampai dimana individual menyakini bahwa perilaku mereka memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Individu yang memiliki *Locus of Control* yang kuat akan merasa yakin mereka mampu menyelesaikan segala masalah yang dihadapi dalam setiap pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Mereka akan merasa mampu dalam menyelesaikan segala tugas tanpa memiliki rasa gelisah atau ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas tersebut. *Locus of Control* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan karena ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha atau keterampilan mereka. *Locus of Control* secara teoritis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dikarenakan *Locus of Control* mencakup beberapa aspek yaitu percaya pada kemampuan diri, percaya pada usaha, keyakinan pada kekuatan orang lain dan percaya pada nasib yang bersumber dari karyawan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian Ridwan (2013) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Locus of Control* yang dinyatakan secara jelas dan spesifik dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Palu. Hal tersebut juga diperkuat dengan faktor yang mendorong kinerja salah satunya adalah motivasi, hal tersebut sama seperti karakteristik *Locus of Control* internal. Berdasarkan hal tersebut dan beberapa penelitian di atas maka hipotesis yang dihasilkan adalah:

H<sub>1</sub> : *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Pengaruh antara *Locus of Control* terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderasi

Etika Kerja Islam bukan hanya sekedar masalah budaya saja, tetapi Etika Kerja Islam dapat mendorong individu untuk memberikan usaha terbaik dan bekerja keras. Karena penyertaan niat baik pada pekerjaan akan memberikan hasil yang baik pula. Bekerja memungkinkan seseorang menjadi mandiri dan menimbulkan kepedulian terhadap orang lain, kepuasan dan pemenuhan diri (Ali, 2008). Kesuksesan dan keberhasilan pekerjaan tergantung pada kerja keras dan keyakinan seseorang terhadap pekerjaan. Jika bekerja dipandang sebagai sebuah kebaikan, maka pekerjaan akan dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang ditulis oleh Sri Rahayuningsih yang menyatakan bahwa semakin kuat pengaruh Etika Kerja Islam, maka semakin kuat hubungan kesesuaian antara *Locus of Control* terhadap kinerja Perawat terbukti. Dengan demikian bahwa interaksi antara *Locus of Control* dengan Etika Kerja Islam memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Perawat sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja Islam merupakan variabel moderasi.

H<sub>2</sub> : Etika Kerja Islam mampu memoderasi pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja



## METODE

Objek dan subjek judul yang peneliti angkat yaitu Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderasi yang diteliti kepada karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Purwokerto. Jenis data dan teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah jenis data primer. Data primer didapatkan melalui pengumpulan jawaban dari kuesioner yang berisikan beberapa item pertanyaan yang berkaitan tentang *Locus of Control*, Kinerja Karyawan, dan Etika Kerja Islam. Populasi responden pada penelitian ini

adalah semua karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Purwokerto dengan jumlah karyawan 50 orang. Uji kualitas dan instrument penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat analisis dalam peneliti ini menggunakan regresi sederhana pada hipotesis pertama dan menggunakan Moderated Regression Analysis untuk hipotesis kedua.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Data dikatakan valid karena R hitung lebih besar dari R tabel, dimana untuk penelitian ini, diperoleh 42 kuisisioner dan sesuai ketentuan, R tabel sebesar 0,304. Hasil pengujian validitas memperoleh hasil valid untuk setiap item pertanyaan.

### Uji Reliabilitas

Data dikatakan reliabel karena nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6.

### Analisis Uji Regresi Sederhana

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 1 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.

### Analisis 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 2 Model Regresi

Model	Unstandardized	Standardized	T	Sig.
-------	----------------	--------------	---	------

	Coefficients	Coefficients		
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.

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 Fitria (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 Fitria (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.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan tentang “Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderasi di Bank Syariah Mandiri Cabang Purwokerto”, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil regresi secara keseluruhan menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi tingkat *Locus of Control* yang dinyatakan secara jelas dan spesifik dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Purwokerto. Hal ini sejalan dengan teori *Locus of Control* yang 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
2. Hasil perhitungan untuk variabel moderasi menyatakan bahwa Etika Kerja Islam mampu memoderasi pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja Karyawan. Artinya individu yang bekerja memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, hal tersebut biasanya dipengaruhi oleh usaha individu dalam mengolah kemampuan yang dimiliki untuk pencapaian kinerja yang baik. Selain memiliki kontrol diri dan kinerja yang baik, sebagai umat muslim, bekerja juga dianggap sebagai manifestasi

keimanan dimana ia percaya bahwa tidak ada hal yang paling merugikan selain malas bekerja. Kesimpulan di atas akhirnya membuktikan bahwa Etika Kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan dalam memoderasi pengaruh Locus of Control terhadap kinerja karyawan .

### Saran

1. Bagi Bank Syariah Mandiri cabang Purwokerto  
 Dengan kesungguhan hati dalam melakukan pekerjaan, karyawan akan mampu menghadapi segala jenis pekerjaan dengan baik. Bertanggungjawab dan bagi karyawan diharapkan memperbaiki target pekerjaan. Niat bekerja karena Allah  
 Bagi pihak manajemen disarankan agar lebih meningkatkan penanaman sikap tanggungjawab dan kesungguhan hati agar karyawannya mampu memperbaiki setiap target pekerjaan secara maksimal sebagai salah satu cara untuk mencapai suatu tujuan. Seperti yang tertuang dalam QS. An-Najm ayat 39 : “Seorang tidak mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang telah diusahakannya”. Dan bekerja atas dasar keimanan terhadap Allah merupakan sebaik-baik tujuan.
2. Bagi penelitian yang akan datang
  - a. 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.
  - b. Masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian ini.
  - c. Sebaiknya menambah faktor - faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian mendatang akan menghasilkan penelitian yang lebih lengkap.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A.J. and Al-Owaihian, A. (2008), “Islamic work ethic: a critical review”, *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15 No. 1, pp.5-19.
- Burhanudin Salam. 1997. “ Etika Sosial, Asas Moral dalam Kehidupan Manusia”, Edisi Pertama, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi ke 10). Jakarta: Indeks.
- Engko, Cecilia dan Gudono. 2007. Pengaruh Kompleksitas Tuas dan Locus of Control terhadap Hubungan dan Gaya Kepemimpinan dan

Kepuasan Kerja Editor. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 11(2):105-124.

Fitria, Astri. 2003. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening. *Jurnal Maksi*, 3 (Agustus): 14:35.

Gunawan, A. dan Sabeni, A. (2003). "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Bank di Jawa Tengah)". *Proceeding Simposium Nasional Akuntansi VI*. Surabaya.

Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip

Hair, J.F., Black, William C. Babin, Barry J. Anderson, Rolph E. Tatham, & Ronald L. 2006. *"Multivariate Data Analysis"* 6th ed. Upper Saddle River, Prentice Hall International, Inc.

Hana, Mifrohul dan M. Nur Ghufron. 2015. Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. 3 (Desember).

Hansen, Don. R dan Marryane M. Mowen. 2004. *Akuntansi Manajemen Edisi Tujuh*. Jakarta: Salemba Empat

Hasibuan, Malayu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Haji Mas Agung

Ida dan Dwinta, Chintia Yohana. 2010. Pengaruh *Locus of Control*, Financial Knowledge, Income terhadap Financial Management Behaviour. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 12(3):131-144.

Ivancevich John M, dkk .2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* . Jakarta: Erlangga

Jaya, Eka Danta dan Rahmat, Iksan. 2005. Bornout di Tinjau dari *Lous of Control* internal dan Eksternal. *Jurnal Majalah Kedokteran Nusantara*, 38 (3):213-218 Mathis.L.Robert dan Jackson. H.John. 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Buku Kedua

- Kadek, Ni Eny Dwi. 2015. Pengaruh Locus of Control dan Kemampuan Mengoprasikan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian PERSERO Denpasar.
- Karimi, Roohangiz dan Alipour, Farhad. 2011. Reduce Job Strees in Organization, Role of Locus of Control. *International Journal of Bussines and Social Science*, 2(18):232-236
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*, buku 1 Jakarta : Salemba Empat
- Mali, Vishal. 2013. *A Study on Locus of Control and its Impact on Employees' Performance. International Journal of Science and Research (IJSR)*. Volume 2 Issue 12
- Mangkunegara, Anwar Prabowo. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Bandung: Refika Aditama.
- Ngatemin, 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus of Control terhadap Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial pada Departemen Kebudayaan dan Pariwisata RI. Tesis. Tidak di Publikasikan. Medan: Program Pascasarjana, Universitas Sumatra Utara.
- Noer, Mohamad dan Ikhsan Budi Rihardjo. 2007. Pengaruh Budaya Organisasi *Locus of Control*, dan Kebijakan Sektor Publik terhadap Kinerja Aparat Pelayanan Publik UPT Dipenda Bangkalan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik*, 3(2): 219-241.
- Nurmantias, Faizal. 2015. Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Taffaqquh Fiddin Dumai. 1 (Oktober).
- Rahayuningsih, Sri. Anlisis Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja dengan Etika Karja Islam sebagai variabel moderating (Study Empiris pada Perawat di Rumah Sakit Sultan Agung Semarang).
- Ridwan. 2013. Peranan Etika Kerja Islam terhadap Hubungan *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan. 12 (Juni):72-84.
- Rossiana, Desi. Alim, Bachri Ahmad dan Sari, Maya Dewi. Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi, Locus of Control dan Disiplin

Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (Pd Pal) Kota Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*. 4 (Juni).

Ruscahyono, Hesthi. 2014. Pengaruh *Locus of Control* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Klaten dengan Kepuasan Kerja sebagai *Intervening*. 1 (Februari).

Rusdi, Rosnelly dan Septiani, Dian. 2008. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Redaksi Surat Kabar Harian Umum Lmpung Post. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4 (2): 201-219.

Sedarmayanti. 2004. Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung: Mandar Maju.

Setya, Ditto Febrianto. Pengaruh Etika Kerja, Komitmen Organisasi, *Locus of Control* dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Jember

Subana, M. & Sudrajat. 2011. Dasar-dasar Penelitian Ilmiah, Bandung: Pustaka Setia.

Sukarno, Gendut. 2003. Analisis hubungan antara Stres Kerja yang Ber-*Locus of Control* Eksternal dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 3 (1).