

**ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL  
TERHADAP KINERJA DENGAN ETIKA KERJA  
ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING  
(studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**SORAYA EKA AYUDIATI**

**C2A606102**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2010**

## **PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Soraya Eka Ayudiaty  
Nomor Induk Mahasiswa : : C2A606102  
Fakultas/Jurusan : : Ekonomi/Manajemen  
Judul Skripsi : : **ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL  
TERHADAP KINERJA DENGAN ETIKA  
KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL  
MODERATING (STUDI PADA KARYAWAN  
TETAP BANK JATENG SEMARANG)**

Dosen Pembimbing : : Dra. Rini Nugraheni

Semarang, 11 Juni 2010

Dosen Pembimbing,

( Dra. Rini Nugraheni )

NIP. 195612031984032001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Mahasiswa : Soraya Eka Ayudiaty

Nomor Induk Mahasiswa : C2A606102

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL  
TERHADAP KINERJA DENGAN ETIKA KERJA  
ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING  
(STUDI PADA BANK JATENG SEMARANG)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal .....2010**

Tim Penguji

1. Drs. Rini Nugraheni ( )
2. ( )
3. ( )

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Soraya Eka Ayudiati, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Bank Jateng Semarang)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin, atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 2 Juni 2010

Yang membuat pernyataan

( Soraya Eka Ayudiati )  
NIM : C2A606102

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Jangan pernah menilai dan menyepelkan orang hanya berdasarkan kulitnya saja...kasar luarnya belum tentu dalamnya juga..karena bisa jadi orang itulah sebaik - baiknya sahabatmu...*

*(Soraya )*

Skripsiku ini spesial aku persembahkan untuk :

Papa dan Mama,

tetesan keringat, doa bahkan tangisan untukku...penggal demi sepenggal walaupun masih jauh dari sempurna akhirnya terwujud...maaf telah membuat papa mama menunggu lama...LOVE U

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi dengan munculnya globalisasi yang menurut Anthony Giddens dalam *Runaway World* (2001) dan Francis Fukuyama dalam *The Great Disruption* (2002) yang berpendapat bahwa dengan adanya globalisasi struktur sosial masyarakat menjadi kacau balau dan peran agamapun menjadi nihil terbukti dengan banyaknya kriminalitas, bunuh diri (suicide). Hal tersebut dikarenakan melemahnya locus of control masyarakat terhadap dirinya sehingga melemahkan etika-moral mereka. Penelitian ini mencoba untuk mengetahui kebenaran etika kerja islam yang berpengaruh terhadap *locus of control* dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu *locus of control* (X1), variabel moderating yaitu etika kerja islam (X2), dan *kinerja karyawan* sebagai variabel dependennya (Y).

pengumpulan data dalam penelitian menggunakan metode kuesioner yang disebar kepada 100 orang karyawan tetap Bank Jateng Semarang yang memeluk agama islam dengan menggunakan *purposive sampling*. Sedangkan analisis dilakukan dengan pengolahan data menggunakan SPSS 13.0 *for windows*. Hasil analisis regresi dan uji t dapat diketahui bahwa variable locus of control dan variable etika kerja islam berpengaruh positif terhadap variable kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi  $R^2$  dari variabel etika kerja islam adalah 25,6%. Hal ini berarti variabel moderating tersebut mampu menjelaskan 25,6% variasi sementara variasi lainnya yaitu sebesar  $100\% - 25,6\% = 74,4\%$  dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** *Locus Of Control, Etika Kerja Islam, dan Kinerja Karyawan.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkah dan limpahan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang)”**. Yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada :

1. Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, nikmat dan hidayahnya. Yang telah memberikan banyak sekali nikmat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. M. Chabachib, Msi, Akt. Selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
3. Ibu Dra. Rini Nugraheni, Selaku dosen pembimbing, terima kasih atas bimbingan, ilmu, waktu, ide, bantuan, tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada penulis dari awal penyusunan hingga selesainya skripsi ini.
4. Pimpinan Bank Jateng Semarang beserta seluruh staff yang telah memberikan kesempatan ijin dan kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
5. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti, Ms. Selaku dosen wali. Terima kasih atas semua ilmu yang telah diberikan, dan terima kasih telah menjadi orang tua kedua bagi penulis selama masa perkuliahan.
6. Segenap staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, untuk seluruh ilmu bermanfaat yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
7. Seluruh staf Tata Usaha dan perpustakaan, terima kasih atas fasilitas dan pelayanan yang telah diberikan selama proses pembuatan skripsi.

8. H.Eko Hardiyanto and Hj. Ida Wahyu Indarti, *my dear mom and dad. For biggest support for all my whole life and the love that I wont be able to pay.*
9. Sahabat Terbaikku PNF: Tante Rizka, Tante Dince, Tante Ajeng, Kusuma, Rahma, Diana, (Alm) Pamela, Om Ismu, Byan (Gu Yon Po), Lopez, Riswar makasih yakk..atas ketidakbosanan kalian semua kasih support terus menerus kepadaKU...
10. Sahabatku semua di Manajemen 2006, terimakasih untuk semua pengalaman dan kenangan terbaik selama 4 tahun berjuang.
11. Seluruh responden, yang telah bersedia meluangkan waktunya bagi penulis. Terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis ucapkan.
12. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah berkenan memberikan bantuan kepada penulis. Kiranya Allah yang akan membalas kebaikan anda semua.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena keterbatasan waktu, tenaga, pikiran, kemampuan lain yang ada pada diri penulis pada saat penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, 31 Mei 2010

Penulis,

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Persetujuan .....	ii
Pernyataan Pengesahan Kelulusan Ujian .....	iii
Pernyataan Orisinalitas Skripsi .....	iv
Motto dan Persembahan .....	v
Abstraksi .....	v
Abstract .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Tabel .....	viii
Daftar Gambar .....	ix
Daftar Lampiran .....	x
BAB I   Pendahuluan .....	1
1.1   Latar Belakang Masalah .....	1
1.2   Perumusan Masalah .....	5
1.3   Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	
1.3.1   Tujuan Penelitian .....	5
1.3.2   Manfaat Penelitian .....	6
1.5   Sistematika Penulisan .....	6
BAB II   Telaah Pustaka .....	8
2.1   Landasan Teori .....	8
2.1.1   Kinerja Karyawan .....	8
2.1.2   Etika Kerja Islam .....	12
2.1.3   Locus of Control .....	15
2.2   Penelitian Terdahulu .....	19
2.3   Kerangka Pemikiran Teoritis .....	21
2.4   Hipotesis.....	21

BAB III	Metodologi Penelitian .....	22
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	22
3.2	Penentuan Populasi dan Sampel.....	24
3.2.1	Populasi .....	24
3.2.2	Sampel.....	25
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	25
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	26
3.5	Metode Analisis Data .....	26
3.5.1	Analisis Kuantitatif .....	26
3.5.1.1	Uji Kualitas Data.....	26
3.5.1.2	Uji Asumsi Klasik .....	27
3.5.1.3	Uji Regresi Linear Berganda.....	29
3.5.1.4	Pengujian Hipotesis.....	30
BAB IV	Hasil dan Pembahasan .....	33
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	33
4.1.1	Sejarah Bank Jateng .....	33
4.1.2	Gambaran Umum Responden .....	37
4.1.2.1	Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
4.1.2.2	Berdasarkan Usia .....	38
4.1.2.3	Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	39
4.1.2.4	Berdasarkan Masa Kerja .....	40
4.1.3	Analisis Indeks Jawaban Responden Per Variabel .....	41
4.1.3.1	Variabel Etika Kerja Islam .....	42
4.1.3.2	Variabel Locus Of Control .....	43
4.1.3.3	Variabel Kinerja Karyawan .....	45
4.2	Analisis Data .....	46
4.2.1	Uji Kualitas Data.....	46
4.2.1.1	Uji Validitas .....	46
4.2.1.2	Uji Reliabilitas .....	47

4.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	48
4.2.2.1	Uji Normalitas .....	48
4.2.2.2	Uji Heterokedastisitas .....	49
4.2.2.3	Uji Multikolinearitas .....	50
4.2.3	Analisi Regresi Linear Berganda .....	51
4.2.4	Pengujian Hipotesis 1.....	51
4.2.4.1	Koefisien Determinasi 1.....	52
4.2.4	Pengujian Hipotesis 2.....	53
4.2.4.1	Koefisien Determinasi 2.....	54
4.2.4.2	Uji F .....	54
4.2.4.3	Uji Parsial t.....	54
4.3	Pembahasan.....	55
BAB V Penutup.....		
5.1	Kesimpulan .....	59
5.2	Saran dan Implikasi Manajerial .....	60
<b>Daftar Pustaka.....</b>		<b>62</b>
<b>Lampiran .....</b>		<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Usia .....	38
Tabel 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
Tabel 4.4	Jumlah Responden Masa Kerja .....	40
Tabel 4.5	Indeks Etika Kerja Islam .....	42
Tabel 4.6	Indeks Locus of Control .....	43
Tabel 4.7	Indeks Kinerja Karyawan .....	45
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Validitas .....	46
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Reliabilitas .....	47
Tabel 4.11	Pengujian Multikolinearitas .....	49
Tabel 4.13	Model Regresi 1 .....	51
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi 1 .....	52
Tabel 4.15	Model Regresi 2 .....	53
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi 2.....	54
Tabel 4.17	Uji F .....	54
Tabel 4.18	Uji T .....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Komponen dari Kinerja Individu .....	10
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran Penelitian .....	21
Gambar 4.1	Pengujian Normalitas Dengan Grafik Probability Plot .....	48
Gambar 4.1	Pengujian Normalitas Dengan Grafik Histogram .....	49
Gambar 4.2	Pengujian Heterokedastisitas .....	50

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A .....	63
Lampiran B .....	68
Lampiran C .....	74
Lampiran D .....	83
Lampiran E .....	93
Lampiran F .....	104
Lampiran G .....	106
Lampiran H .....	108
Lampiran I .....	110
Lampiran J .....	112

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

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 di dunia. 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. Membuat hubungan tatanan kemanusiaan menjadi begitu kerdil, persahabatan tak dibatasi dengan sekat-sekat wilayah, pelbagai fasilitas hidup yang serba instan membuat manusia semakin pragmatis, perempuan menggugat hak-hak emansipasinya, nilai-nilai etika-moral dijungkirbalikkan, dan perubahan sosial (social change) menjadi niscaya, yang kaya bisa menjadi miskin karena persaingan yang terlalu ketat dan kompetitif, yang miskin dan sederhana bisa menjadi sebaliknya jika menggunakan nalar-budi-luhurnya untuk terus bersaing dan berkompetisi. Sedangkan menurut Francis Fukuyama dalam *The Great Disruption* (2002) bahwa globalisasi salah satunya menciptakan kekacauan besar dalam struktur sosial. Peran agama menjadi nihil, terjadinya dekadensi etika-moral, kemiskinan semakin merajalela, banyak terjadi kriminalitas, bunuh diri (suicide) akibat stres dan depresi hidup karena serba bersaing, korupsi pejabat di dunia ketiga semakin menggurita untuk menyelamatkan diri dari tuntutan hidup keluarga, dan sebagainya.

Berdasarkan gambaran diatas dapat dilihat bahwa individu memainkan peranan penting dalam perilaku manusia. Dalam ilmu ekonomi lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) dimana merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Hal tersebut didasarkan pada aplikasi ilmu kebijakan manajemen SDM untuk mengkaji mengenai berbagai faktor perilaku organisasional terhadap kinerja yang disebut dengan ilmu perilaku organisasional.

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. Seperti yang dikemukakan oleh Falikhatun (2003;264) bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi – kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual. Faktor individu meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *Locus of Control*. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi .

Berdasarkan jurnal “*The Islamic Work Ethic As A Mediator Of The Relationship Between Locus Of Control, Role Ambiguity, And Role Conflict*” 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*. McCuddy dan Peery (1996) berpendapat bahwa individu yang beretika baik memiliki *locus of control* internal lebih tinggi dibanding dengan *locus of control* eksternal. 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.

Hal tersebut dikarenakan etika kerja protestant didasarkan pada teori Weber yang menghubungkan keberhasilan di dunia bisnis dengan kepercayaan religius. Weber juga berpendapat bahwa kepercayaan protestant-Calvinistis memiliki pandangan mengenai kapitalisme dan berdasarkan anggapan bahwa pekerjaan dan keberhasilan finansial merupakan tujuan yang tidak hanya ingin dicapai seorang individu tetapi juga merupakan tujuan religius (Kidron, 1978 dalam Falah, 2007). Arslan (1985) dalam Fuad Mas’ud (2004) mengukur PWE melalui : (1) bekerja sebagai tujuan itu sendiri, (2) menghemat uang dan waktu, (3) lokus pengendalian internal, (4) kerja keras membawa kesuksesan, (5) sikap negatif terhadap waktu santai.

Teori Weber kemudian diperkenalkan ke dalam ilmu psikologi oleh McClelland (1961) dalam Yousef (2000) yang lalu mengajukan penjelasan sosio psikologis mengenai hubungan antara Protestanisme dan kapitalisme. McClelland kemudian memasukkan konsep PWE ke

dalam kebutuhan akan prestasi yang seringkali dilihat sebagai dimensi dari kepribadian (Furnham, 1990 dalam Yousef, 2001).

Dalam hal ini terdapat perbedaan antara etika kerja Protestant dengan etika kerja Islam. Menurut Kidron (1978) dalam Yousef (2000), pada etika kerja Protestan lebih menekankan pada peran aktif individu secara dinamis dan otonom dalam meraih keutamaan moral. Keutamaan moral disini secara universal manusia sepakat sebagai suatu kebaikan hidup di dunia. Sedangkan etika kerja Islam lebih 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 islam berasal dari Al-Quraan dan Hadist yang menekankan untuk menjalin kerjasama dan selalu bekerja keras yang merupakan salah satu cara untuk menghapus dosa. Selain itu, adanya keyakinan bahwa tuhan tidak akan menguji hamba-Nya melebihi kemampuannya dan percaya bahwa tuhan akan memberikan sesuatu yang lebih indah jika kita berhasil melampauinya. Sehingga etika kerja islam 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 Bank Jateng Semarang yang merupakan bank konvensional yang dimiliki oleh pemerintah provinsi Jawa Tengah bersama – sama dengan pemerintah kota atau kabupaten se Jawa Tengah. Pendirian bank bertujuan untuk mengelola keuangan daerah yaitu sebagai pemegang kas daerah dan membantu meningkatkan ekonomi daerah dengan memberikan kredit kepada pengusaha kecil. Dalam skripsi ini peneliti ingin mengetahui apakah didalam aktivitas perbankan konvensional para karyawannya yang mayoritas beragama islam bertindak menggunakan etika kerja islam seperti yang sering dikatakan masyarakat bahwa agama merupakan landasan hidup manusia, baik dalam bekerja, berkeluarga, ataupun bermasyarakat.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Globalisasi yang semakin luas selain memiliki dampak positif namun juga banyak memiliki dampak negatif terhadap individu, menurut Anthony Giddens dan Francis Fukuyama globalisasi membuat tatanan struktur sosial didunia menjadi lepas kendali dimana agama menjadi tidak penting.

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 Bank Jateng Semarang. Dan seberapa besar pengaruhnya etika kerja islam terhadap hubungan pengaruh locus of control dan kinerja karyawan dalam kegiatan operasional Bank Jateng Semarang. Maka diperoleh perumusan masalah pokok yang akan diteliti yaitu masalah locus of control terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja islam sebagai variabel moderating dengan pertanyaan sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh *locus of control* dan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Semarang?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Semarang
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *locus of control* dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Semarang

#### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen Bank Jateng Semarang dalam melakukan strategi yang tepat supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan etika kerja Islam
2. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

Untuk lebih mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai isi skripsi ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

## BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Dalam bab ini diuraikan latar belakang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kondisi etika kerja islam. Selain itu juga diuraikan mengenai rumusan permasalahan yang akan dijadikan dasar dari penelitian ini.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yang berupa penjabaran teori-teori yang mendukung perumusan hipotesa serta sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian lainnya. Di dalamnya juga terdapat hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Bab ini juga akan menjelaskan tentang kerangka pemikiran penelitian yang akan diteliti serta hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan deskripsi bagaimana penelitian akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya bab ini akan berisikan variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang akan digunakan.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas hasil penelitian yang telah dianalisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil penelitian ini akan dibahas secara mendalam.

## BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian 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.

Menurut Dessler (1992) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Simamora (1997), menyatakan bahwa kinerja (*performance*) sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi.

###### **2.1.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi, menurut Keith Davis (1995) dalam Sedarmayanti (2001) merumuskan :

*Performance* = *Ability* + *Motivation*

*Ability* = *Knowledge* + *Skill*

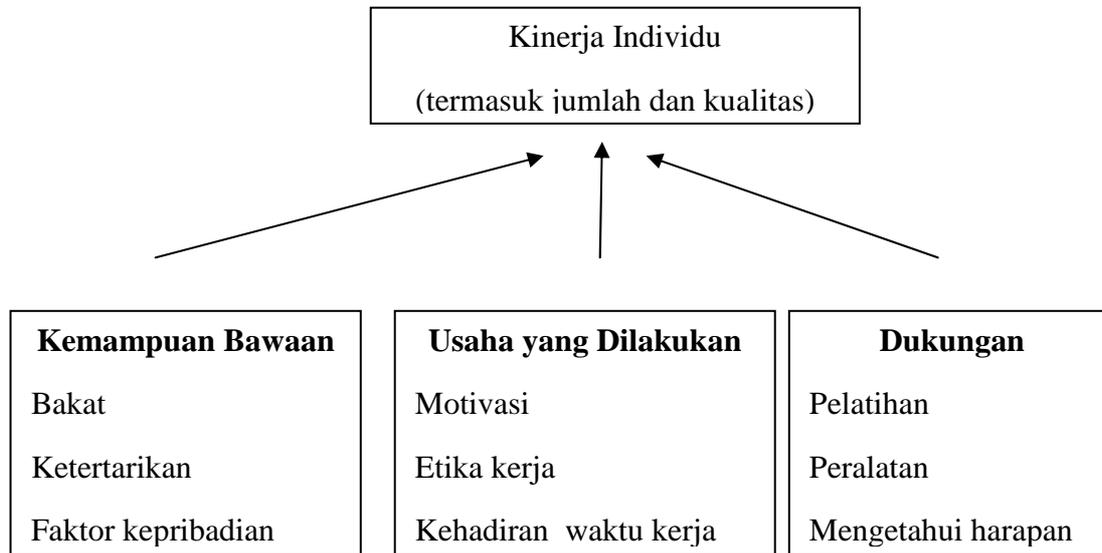
*Motivation* = *Attitude* + *Situation*

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

**Gambar 2.1**

**Komponen dari Kinerja Individu**



Sumber : Mathis and Jackson (2001)

**2.1.1.3. Penilaian Kinerja Karyawan**

John Bernadin (1993;75) menyatakan bahwa ada enam karakteristik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu:

a. **Kualitas**

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

b. **Kuantitas**

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

c. Ketepatan Waktu

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

d. Efektivitas

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

e. Kemandirian

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

f. Komitmen Kerja

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

Sedangkan menurut John Soeprihanto (1998;23) ada beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

### 2.1.2. Etika Kerja Islam

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. Sepanjang rentang sejarah peradaban, model-model sekuler ini mengasumsikan ajaran moral yang bersifat sementara dan berubah-ubah karena didasarkan pada nilai-nilai yang diyakini para pencetusnya, misalnya *Epicuranisme* atau ajaran tentang kebahagiaan semata. Sedangkan sistem etika Islam tidak terfragmentasi namun juga tidak berdimensi tunggal dimana terdapat konsistensi internal atau *'adl* atau keseimbangan yang menekankan bahwa kesalehan tidak diperoleh dengan cara melepaskan diri dari kehidupan dunia ini. 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).

Etika Al-Quran mempunyai sifat humanistic dan rasionalistik. Humanistic dalam pengertian mengarahkan manusia pada pencapaian hakikat kemanusiaan yang tertinggi dan tidak bertentangan dengan fitrah manusia itu sendiri. Sebaliknya bersifat rasionalistik bahwa semua pesan-pesan yang diajarkan al-Quran terhadap manusia sejalan dengan prestasi

rasionalitas manusia yang tertuang dalam karya-karya para filosof. Pesan-pesan al-Quran seperti ajakan kepada kebenaran, keadilan, kejujuran, kebersihan, menghormati orang tua, bekerja keras, cinta ilmu semuanya tidak ada yang berlawanan dengan kedua sifat di atas. Kendati keuniversalan akhlak Islam dapat diterima secara rasional, terasa ada kesulitan yang dapat memunculkan konflik nilai ketika akhlak itu direalisasikan ke dalam tindakan moral yang konkrit, dimana ia secara langsung berhadapan dengan peristiwa ruang waktu yang terbatas. Di sinilah letak kebebasan dan rasionalitas, yakni bagaimana mempertanggungjawaban suatu tindakan subjektif dalam rangka nilai-nilai etika objektif, tindakan mikro dalam kerangka makro, dan tindakan lahiriah dalam acuan sikap batin (Mutmainah, 2006).

Hukum Islam, etika dan moral tidak dapat dipisahkan karena satu dan lain hal yang saling menyempurkan. Hukum Islam mengatur bagaimana seorang muslim bertindak, sementara etika menyadarkan segenap tindakan yang terwujud dan dalam tindakan bermoral. Etika itu, ditegaskan Triyuwono (2000), terekspresikan dalam bentuk *syariah*, yang terdiri dari *Al-Quran*, *Sunnah* (identik dengan *Hadist*), *Ijma* dan *Qiyas*. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, *syariah* bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan *syariah*, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil, yang di dalamnya individu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukkan bagi semua.

Afzalurrahman (1995) dalam Fitriani (2003) mengungkapkan bahwa banyak ayat dalam *Al Qur'an* menekankan pentingnya kerja. *Seorang tidak mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang telah diusahakannya (QS. An-Najm: 39)*. Dengan jelas dinyatakan dalam ayat ini

bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya. Semakin keras ia bekerja, ia akan semakin kaya. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut : *Bagi seorang laki-laki ada manfaat dari apa yang dia usahakan. Dan bagi wanita ada bagian yang mereka usahakan (QS. An-Nisa: 32)*. Alam tidak mengenal pemisahan manusia, antara laki-laki dan perempuan, antara yang hitam dan putih, bahkan antara muslim dan non muslim, masing-masing dari mereka diberi balasan atas apa yang dikerjakannya. Barang siapa bekerja keras ia akan mendapat balasannya. Prinsip ini berlaku untuk setiap orang dan juga untuk semua bangsa. *Allah sekali-kali tidak akan mengubah nasib suatu bangsa, sehingga bangsa itu mengubahnya sendiri (QS. Al-Anfal: 53)*.

Al-Khayyath (2000; dalam Fitria, 2003) menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang penghayatan etika kerja Islam 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.

### 2.1.3. Locus of Control

#### 2.1.3.1. Pengertian Locus of Control

Rotter(1966) yang dikutip dalam Prasetyo(2002) menyatakan bahwa *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. Konsep *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter berdasarkan pendekatan Social Learning Theory (Wolman,1977;443). Menurut Pervin (dalam Smet,1994;181) 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.

Brownell(1981) menulis tentang pendapat Rotter(1966) dalam papernya yang mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Sedangkan Suwandi dan Indriantoro dalam Toly(2001) mendefinisikan *Locus of Control* mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya.

Reiss dan Mitra(1998) membagi *Locus of Control* menjadi 2 yaitu internal *Locus of Control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri. Eksternal Locus of Control adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka tetapi karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya. *Locus of control* internal yang dikemukakan Lee (1990) yang dikutip oleh Julianto (2002) adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu

seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang – orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap – tiap masalah dalam bekerja.

*Locus Of Control* eksternal yang dikemukakan Lee (1990) yang dikutip oleh Julianto (2002) adalah individu yang eksternal locus of controlnya cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu – waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan memandang masalah – masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang – orang yang berada disekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam – diam selalu mengancam eksistensinya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan. Menurut Lao yang membandingkan antara internal dan eksternal locus of control mengatakan bahwa individu dengan locus of control internal akan memiliki pemikiran yang lebih sehat dan lebih banyak terlibat dengan lingkungan sekitarnya (dalam Andriyani,2003).

Adanya literatur dan penelitian empiris terdahulu yang menyimpulkan bahwa internal Locus of Control memiliki perilaku yang lebih etis daripada eksternal Locus of Control (Reiss Dan Mitra98; Muawanah2000; Fauzi 2001; Kotot Gutomo 2003;Utami 2005). Namun perlu diketahui bahwa setiap orang memiliki Locus of Cotrol tertentu yang berada diantara kedua ekstrim tersebut. Dimana secara teori dan yang terjadi dilapangan Locus of Control memungkinkan perilaku karyawan apabila dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *Locus Of Controlnya*.

### **2.1.3.1. Karakteristik Locus of Control**

Menurut Crider (1983) perbedaan karakteristik antara locus of control internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

1. Locus of control internal
  - a. suka bekerja keras
  - b. memiliki inisiatif yang tinggi
  - c. selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
  - d. selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
  - e. selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil
2. Locus of control eksternal
  - a. kurang memiliki inisiatif
  - b. mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
  - c. kurang mencari informasi
  - d. mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
  - e. lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain

## **2.2. Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1. Hubungan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan**

*Locus of Control* mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya (Suwandi dan Indriantoro dalam Toly, 2001). *Locus of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter dalam Prasetyo, 2002). Berdasarkan teori *Locus of Control* memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh

karakteristik internal *Locus of Control*nya dimana *Locus of Control* internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri. Ciri pembawaan internal *Locus of Control* adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan mengambil keputusan yang lebih etis dan independen. Oleh karena itulah maka dapat disimpulkan 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.

### **2.2.2. Hubungan Locus of Control, Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Martin (1976) dan Rokeach (1968) dalam Ghozali (2002) 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 islam maka semakin kuat hubungan kesesuaian antara locus of control terhadap kinerja kinerja karyawan.

### 2.3.3. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.1**

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1	Darwish A. Yousef (2000)	“Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam sebagai mediator hubungan antara locus of control, peran ambiguitas, peran konflik pada negara islam”	Analisis regresi (uji T, uji F, dan R <sup>2</sup> ), asumsi klasik dan uji validitas, reliabilitas	Etika kerja islam memiliki pengaruh positif signifikan terhadap hubungan locus of control, peran konflik, dan peran ambiguitas.
2	Julianto (2002)	“analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap locus of control, konflik peran, komitmen organisasi dan job insecurity yang mempengaruhi keinginan pindah kerja pada perusahaan Freight Forwarding di Jakarta”	Uji validitas dan reliabilitas pada 25 perusahaan Freight Forwarding yang ada di Jakarta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap job insecurity</li> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi</li> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja</li> <li>• Konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi</li> <li>• Konflik peran berpengaruh positif terhadap job insecurity</li> <li>• Locus of control berpengaruh positif terhadap job insecurity</li> <li>• Job insecurity berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi</li> <li>• Job insecurity berpengaruh secara positif terhadap keinginan pindah kerja</li> <li>• Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan</li> </ul>

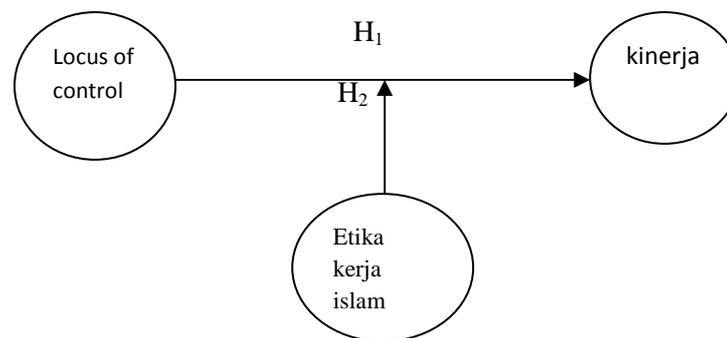
				pindah kerja
3	Endang Haryati (2003)	“analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kecamatan Gayamsari kota semarang	Structural equation modeling (SEM), uji kesesuaian, dan uji statistik	Terdapat pengaruh yang positif signifikan dari pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai
4	Nurul Imani K (2007)	“analisis pengaruh locus of control terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating”	Uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji selisih mutlak	Terdapat pengaruh signifikan dari locus of control terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja
5	Retno Fajar Astuti (2004)	“analisis pengaruh kepercayaan pada atasan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada pegawai pemkab kendal	Analisis regresi (uji T, uji F, dan $R^2$ ), asumsi klasik dan uji validitas, reliabilitas	Kepercayaan pada atasan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan
6	Astri Fitria (2003)	“Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan Dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> ”.	Teknik yang digunakan adalah permodelan persamaan struktural ( <i>structural equation modeling / SEM</i> ) dalam menganalisis data.	Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap perubahan organisasi yaitu etika kerja Islam, <i>cognitive</i> , <i>affective</i> , dan <i>behavioral tendency</i> melalui <i>affective commitment</i> , <i>continuance commitment</i> , dan <i>normative commitment</i> .
7	Sri Anik dan Arifuddin (2002)	“Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi”.	Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu untuk menguji variabel mediasi (variabel <i>intervening</i> ) digunakan metode analisis jalur ( <i>path analysis</i> ).	Keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi. Hal ini karena berkaitan dengan nilai-nilai luhur etika Islam yang bersifat universal yang meliputi kejujuran, kebaikan, kebenaran, rasa malu, kesucian diri, kasih sayang, hemat dan sederhana.

### 2.3. Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan dikupas. Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam skripsi ini digambarkan dalam diagram berikut

**Gambar 2.2**

**Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating**



Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2010.

Kerangka pemikiran ini menunjukkan sebuah pengaruh antara faktor – faktor etika kerja islam sebagai variabel moderating dalam hubungannya antara locus of control terhadap kinerja karyawan.

### 2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya (Djarwanto PS, 1998 : 182). Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

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

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **3.1.2. Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004).

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan tiga jenis variabel yaitu variabel independen (bebas), variabel moderating, dan variabel dependen (terikat).

##### 1. Variabel Independen (bebas)

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain (Supomo dan Indriantoro, 2002;63). Variabel independen dalam penelitian ini adalah locus of control.

##### 2. Variabel Moderating

Variabel moderating adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005;149). Variabel Moderating dalam penelitian ini adalah etika kerja islam.

##### 3. Variabel Dependen (terikat)

Variabel Dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Supomo dan Indriantoro, 2002;63). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### 3.1.2. Variabel Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran masing – masing variabel terhadap indikator – indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini indikator – indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lain dari Gomes (2002) menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dan sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

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

- Kuantitas Kerja Karyawan
- Kualitas kerja karyawan
- Ketepatan waktu
- Ketrampilan dan tingkat pengetahuan karyawan
- Standar profesional kerja

#### 2. Etika Kerja Islam

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

- X<sub>1</sub> : Manfaat bekerja
- X<sub>2</sub> : Kemakmuran masyarakat
- X<sub>3</sub> : Pengembangan pribadi dan hubungan sosial
- X<sub>4</sub> : Filosofi bekerja
- X<sub>5</sub> : Pengendalian alam semesta

### 3. Locus of Control

Locus of control diukur dari besarnya keyakinan karyawan pada kemampuan dirinya dalam menghadapi berbagai kesulitan dan tantangan dalam bekerja. Variabel locus of control diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Johnson, G.H. dan McGill, G.A (1988) dalam Mas'ud (2004;240) yaitu:

#### a. ekstrenal locus of control

persepsi atau pandangan individual terhadap sumber – sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian dalam hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar.

#### b. internal locus of control

persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri.

## **3.1 Penentuan Sampel**

### **3.1.1 Populasi**

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

### 3.1.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain sejumlah, tetapi tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel (Sekaran, 2006).

Dalam penentuan sampel yang populasinya besar dan jumlahnya tidak diketahui, menurut Rao Purba menggunakan rumus :

$$n = \frac{Z^2}{4 (moe)^2}$$

$$n = \frac{1,96^2}{4 (0,1)^2} = 96 \quad \rightarrow \text{(Dibulatkan menjadi 100)}$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah sampel.

$Z$  = Tingkat keyakinan yang dibutuhkan dalam penentuan sampel 95% = 1.96

Moe = Margin of error atau kesalahan maksimum yang bisa ditoleransi, biasanya 10%

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 Bank Jateng yaitu karyawan tetap Bank Jateng Semarang.

### 3.1.3 Jenis Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tanpa melalui media perantara (J. Supranto, 1994). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan pada sampel yang telah ditentukan (karyawan Bank Jateng)

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain) dan sifatnya saling melengkapi. Data sekunder berupa sumber pustaka yang dapat mendukung penulisan penelitian serta diperoleh dari literatur yang relevan dari permasalahan, sebagai dasar pemahaman terhadap objek penelitian dan untuk menganalisisnya secara tepat.

### **3.2 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.

### **3.3 Metode Analisis**

Agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan.

#### **3.3.1 Analisis Kuantitatif**

Menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro dan Supomo, 1999). Analisis kuantitatif terdiri dari:

### 3.3.1.1 Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005).

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,6$ .

#### 2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini menggunakan *content validity* yang dapat menggambarkan kesesuaian sebuah pengukuran data dengan apa yang diukur (Ferdinand, 2006). Jika suatu indikator mempunyai korelasi antara skor masing-masing indikator terhadap skor totalnya (skor variabel konstruk) maka dikatakan indikator tersebut valid.

### 3.3.1.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*) (Santoso,

2004). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2005).

## 2. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2005).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.3.1.3 Analisis Regresi Linear Berganda

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:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Locus of Control

X<sub>2</sub> = Etika Kerja Islam

b<sub>1</sub> = koefisien regresi untuk variabel locus of control

b<sub>2</sub> = koefisien regresi untuk variabel Etika Kerja Islam

b<sub>3</sub> = koefisien regresi untuk variabel Interaksi Moderating

e = error

### 2.5.1.3. Pengujian Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *godness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima (Ghozali, 2005).

#### 1. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi  $R^2$  adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *adjusted*  $R^2$  agar tidak terjadi bias dalam mengukur

seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

## 2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan suatu model. Uji signifikansi ini meliputi pengujian signifikansi persamaan regresi secara keseluruhan serta koefisien regresi parsial spesifik. Hipotesis nol untuk uji F adalah bahwa koefisien determinasi majemuk dalam populasi,  $R^2$  sama dengan nol ( $H_0 : R^2 = 0$ ). Uji keseluruhan dapat dilakukan dengan menggunakan statistik F.

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Uji keseluruhan tersebut memiliki distribusi F dengan derajat kebebasan  $k$  dan  $(n-k-1)$ . Jika Hipotesis nol keseluruhan ditolak, satu atau lebih koefisien regresi majemuk populasi mempunyai nilai tidak sama dengan nol (Malhotra, 2006).

Uji F parsial meliputi pengurangan jumlah total kuadrat regresi  $S_{sreg}$  menjadi komponen-komponen yang terkait dengan masing-masing variabel independen. Dalam pendekatan yang standar, hal ini dilakukan dengan mengasumsikan bahwa setiap variabel independen telah ditambah kedalam persamaan regresi setelah seluruh variabel independen lainnya disertakan. Kenaikan dari jumlah kuadrat yang dijelaskan, yang disebabkan oleh penambahan sebuah variabel independen  $X_i$ , merupakan komponen variasi yang disebabkan variabel tersebut dan disimbolkan dengan  $SS_{x_i}$ .

Signifikansi koefisien regresi parsial untuk variabel, diuji dengan menggunakan statistik F inkremental (Malhotra, 2006).

$$F = \frac{SS_{x_1}/1}{SS_{res}/(n - k - 1)}$$

### 3. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

Signifikansi koefisien parsial ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan  $n-k-1$ , dan signifikan pada  $\alpha = 0,05$ .

#### **3.5.2. Analisis Kualitatif**

Analisis kualitatif menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas (Indriantoro dan Supomo, 1999).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Obyek Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Perusahaan**

###### **4.1.1.1 Sejarah Singkat Bank Jateng Semarang**

Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah adalah Bank milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah bersama-sama dengan Pemerintah kota/ kabupa-ten Se-Jawa Tengah. Bank Jateng Bank Jateng pada awal beroperasi pada tahun 1963 menempati Gedung Bapindo Jl. Pahlawan No.3 Semarang. Tujuan pendirian bank adalah untuk mengelola keuangan daerah yaitu sebagai pemegang kas daerah dan membantu me-ningkatkan ekonomi daerah dengan memberikan kredit kepada pengusaha kecil. Persiapan pendirian bank dilakukan oleh Drs. Harsono Sandjoyo yang kemudian menjadi Direktur Utama Pertama Bank Jateng, dibantu Drs. Mud Sukasan. Rekrutmen karyawan pertama berjumlah 13 orang untuk on the job training di Kantor Bank Indonesia Semarang. Modal Disetor pada awal pendirian bank sebesar Rp 20 juta yang terdiri dari Daerah Swatantra Tk. I sebesar Rp9,2 juta, 34 Daerah Swatantra Tk. II sebesar Rp 6,8 juta, dan Hadi Soejanto sebesar Rp 4 juta. Seiring dengan berjalannya waktu, Bank Jateng terus berkembang hingga memiliki kantor cabang di seluruh kabupaten/kota di Jawa Tengah. Dan setelah berpindah-pindah lokasi, sejak tahun 1993 Kantor Pusat Bank Jateng menempati Gedung Grinatha Jl. Pemuda 142 Semarang. Serangkaian peraturan dan perundang-undangan yang berkaitan dengan pendirian dan status Bank antara lain terdiri dari :

- Peraturan Daerah Tingkat I Jawa Tengah No. 6 tahun 1963 sebagai landasan hukum pendirian bank.

- Surat Persetujuan Menteri Pemerintah Umum Otonomi Daerah No. DU 57/1/35 tanggal 13 Maret 1963 dan ijin usaha dari Menteri Urusan Bank Sentral No. 4/Kep/MUBS/63 tanggal 14 Maret 1963 sebagai landasan operasional
- Undang-undang No.14 tahun 1967 tentang Pokok-Pokok Perbankan sebagai dasar penyempurnaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah No. 3 tahun 1969 yang menetapkan bahwa bank adalah milik Pemerintah Daerah (BUMD).
- Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No. 25/34/DIR tanggal 1 Juli 1992 adalah penetapan status Bank sebagai Bank Devisa.
- Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah No. 1 tahun 1993 tentang perubahan bentuk hukum Bank menjadi Perusahaan Daerah dengan mengacu pada Undang-undang No.7 tahun 1992 sebagai pengganti Undang-undang No. 14 tahun 1967.
- Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah No. 6 tahun 1998 dan akte pendirian Perseroan Terbatas No. 1 tanggal 1 Mei 1999 serta pengesahan berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2.8223.HT.01.01 tahun 1999 tanggal 5 Mei 1999, bentuk hukum Bank Jateng berubah dari Perusahaan Daerah (Perusda) menjadi Perseroan Terbatas (PT).
- Dengan telah ditandatanganinya perjanjian Rekapitalisasi tanggal 7 Mei 1999 maka Bank Jateng telah sah mengikuti Program Rekapitalisasi Perbankan, dengan modal disetor menjadi Rp. 583.754 milyar.
- Pada tanggal 7 Mei 2005 Bank Jateng telah menyelesaikan program rekapitalisasi, disertai pembelian kembali kepemilikan saham yang dimiliki Pemerintah Pusat oleh Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah dan Kabupaten/Kota se-Jawa Tengah.

Seiring dengan terus berkembangnya perusahaan dan untuk lebih menampilkan citra positif perusahaan terutama setelah lepas dari program rekapitalisasi, maka manajemen Bank Jateng berkeinginan untuk mengubah logo dan call name perusahaan yang merepresentasikan wajah baru Bank Jateng. Berdasarkan Akta Perubahan Anggaran Dasar No.68 tanggal 7 Mei 2005 Notaris Prof. DR. Liliana Tedjosaputro dan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. C.17331 HT.01.04.TH.2005 tanggal 22 Juni 2005 maka nama sebutan (call name) PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah berubah dari sebelumnya Bank BPD Jateng menjadi Bank Jateng.

#### **4.1.1.2 Visi, dan misi Bank Jateng Semarang**

Visi dari Bank Jateng adalah menjadi bank terpercaya yang menjadi kebanggaan masyarakat dan mampu menunjang pembangunan daerah. Misi Bank Jateng adalah meningkatkan layanan prima kepada masyarakat yang didukung oleh kehandalan Sumber Daya Manusia dengan teknologi modern serta jaringan yang luas kemudian membangun budaya perusahaan dan mempertahankan bank yang sehat serta mendukung pertumbuhan ekonomi regional dengan mengutamakan kegiatan retail banking dan meningkatkan kontribusi dan komitmen pemilik guna memperkokoh bank.

#### **4.1.1.3 Sumber Daya Manusia**

Bank Jateng Semarang memiliki 3.183 karyawan yang terdiri dari 1.785 karyawan, 133 pesuruh, 369 satpam, 896 outsourcing. Karyawan keseluruhan tersebut dibagi dalam sepuluh divisi (yaitu divisi perencanaan dan pengembangan; divisi TSI dan akuntansi; divisi umum; divisi dana dan treasury; divisi kredit; divisi SDM; divisi manajemen resiko, kepatuhan, hukum, UKPN; divisi SKAI; divisi tim asset management unit; divisi unit usaha syariah).

Karyawan Bank Jateng Semarang bekerja selama 7 jam per hari, yaitu dari pukul 08.00-17.00 pada hari Senin – Jum'at. Khusus hari Sabtu bekerja hanya sampai pukul 12.00 dengan sistem shift.

Bank Jateng Semarang memperhatikan kesejahteraan karyawannya, yang ditunjukkan dengan:

- Tunjangan Hari Raya (THR)
- Bonus Tahunan
- Jaminan sosial dan tenaga kerja
- Pemberian uang pensiun
- Pengobatan karyawan dan keluarga karyawan
- mengadakan rekreasi setahun sekali
- Penghargaan bagi karyawan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun
- Memberikan pelatihan, seminar,dan pendidikan berkelanjutan

#### **4.1.1.4 Pelayanan Jasa**

Bank Jateng Semarang menyediakan berbagai jenis pelayanan jasa kepada masyarakat melalui berbagai produk, yaitu:

##### **1. Produk Tabungan**

###### **a) Tabungan BIMA**

adalah produk penghimpunan dana berupa tabungan yang diselenggarakan oleh bank, yang penyetoran dan penarikannya dapat dilakukan sewaktu – waktu. Tabungan BIMA digolongkan menjadi 2 jenis yaitu

*Umum*; adalah fasilitas tabungan BIMA yang diperuntukkan bagi masyarakat umum

*Platinum*; adalah fasilitas tabungan BIMA dimana sasarannya yaitu masyarakat umum menengah keatas.

b) Tabungan **SIMPEDA**

merupakan tabungan Bank Pembangunan Daerah Se-Indonesia

c) Tabungan **SIMPEDA HIPRADA**

adalah tabungan simpeda yang diperuntukkan bagi masyarakat pada segmen khusus “Himpunan Pelajar Pramuka dan Pegawai Daerah”

d) Tabungan – **KU**

produk tabungan yang diselenggarakan oleh bank umum nasional

e) Asuransi **SIPANDA**

2. DPLK

3. Fasilitas Kredit, pembayaran online,

#### 4.1.2 Gambaran Identitas Responden

Penelitian ini mengambil sampel karyawan pada Bank Jateng di 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.

##### 4.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan karena masih terdapat persepsi yang berada dalam masyarakat tentang perbedaan jenis kelamin

sehubungan dengan pandangan tentang konsep bekerja. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Pria	54	54.0
Wanita	46	46.0
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Tabel 4.1 tersebut 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%.

#### **4.1.2.2. Responden Berdasarkan Usia**

Dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja, usia biasanya menunjukkan gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Seseorang yang beraktifitas dalam organisasi umumnya akan mempunyai persepsi yang berbeda terhadap sesuatu jika usianya berbeda pula. Dalam banyak kasus, anggota organisasi dalam tingkatan umur yang beragam memiliki pola perilaku yang jauh berbeda pula dan sangat mempengaruhi kemampuan berfikir, bekerja, dan mengambil keputusan. Tabulasi usia responden dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel 4.2 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 bahwa karyawan pada Bank Jateng sebagian besar masih berusia menengah. Hal ini menunjukkan adanya pegawai yang masih dapat diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerjanya secara lebih optimal karena masih memiliki kondisi fisik yang baik

#### **4.1.2.3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan merupakan bekal yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja dimana dengan pendidikan seseorang dapat mempunyai suatu ketrampilan, pengetahuan serta kemampuan. Keterbatasan pendidikan akan mempengaruhi seseorang dalam menentukan dunia kerja yang diinginkan. Latar belakang pendidikan seseorang mempunyai peranan penting dalam mengambil sikap berkaitan dengan lingkungan kerja. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana berikut ini

**Tabel 4.3****Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SLTA	2	2
Diploma	2	2
S1	81	81
S2	15	15
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

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%.

**4.1.2.4. Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa kerja pada umumnya dapat memperlihatkan profesionalitas seseorang dalam bekerja, baik kecakapan, tingkat kesalahan, ketrampilan maupun tindakan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Penyajian data responden berdasarkan masa kerja di lingkungan bank Jateng Semarang adalah sebagaimana berikut ini.

**Tabel 4.4****Responden Berdasarkan Masa Kerja**

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel 4.4 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 bank Jateng sebagian besar sudah memiliki pengalaman yang cukup lama.

## **4.2. Analisis Data**

### **4.2.1. Analisis Indeks Jawaban Responden Per Variabel.**

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan teknik skoring yaitu nilai minimal 1 dan nilai maksimal 5. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = ((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)) / 5$$

Dimana :

F1 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 1.

F2 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 2.

Dan seterusnya hingga F5 untuk menjawab 5 skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini.

Pada kuesioner penelitian ini, angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, melainkan dari angka 1 hingga 5. Oleh karena itu angka indeks yang dihasilkan akan dimulai dari angka 20 hingga 100 dengan rentang 80. Dalam penelitian ini digunakan kriteria 3 kotak

(*three box method*), maka rentang sebesar 80 akan dibagi 3 dan menghasilkan rentang sebesar 26,67. Rentang tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan indeks persepsi konsumen terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini (Ferdinand, 2006), yaitu sebagai berikut :

20.00 – 46.67 = Rendah

46.68 – 73.35 = Sedang

73.36 – 100 = Tinggi

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

#### 4.2.1.1. Deskripsi Variabel Etika Kerja Islam

Variabel etika kerja Islam dalam penelitian ini diukur melalui 5 indikator. Hasil tanggapan terhadap variabel etika kerja islam dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

**Tanggapan Responden Mengenai Etika Kerja Islam**

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata
		Frek	Skor									
1	Bekerja adalah kegiatan wajib bagi setiap orang yang mampu	37	185	45	180	15	45	3	6	0	0	83,2
2	kerja keras tidak menjamin kesuksesan	23	115	47	188	24	72	6	12	0	0	77,4
3	Bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja	27	135	54	216	17	51	2	4	0	0	81,2

	merupakan sarana untuk pengembangan pribadi dan hubungan sosial.											
4	Kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan.	28	140	57	228	15	45	0	0	0	0	82,6
5	Nilai kerja lebih ditentukan oleh niat daripada oleh hasil kerjanya.	32	160	45	180	16	48	6	12	1	1	80,2
	<b>Rata-rata</b>											80,9

Indeks X11 Yaitu Bekerja adalah kegiatan wajib bagi setiap orang yang mampu dihitung sebagai berikut :

- Nilai Indeks (X11) =  $[(0 \times 1) + (3 \times 2) + (15 \times 3) + (45 \times 4) + (37 \times 5)] / 5 = 83,2$

rata – rata etika kerja islam adalah tinggi yaitu dalam pernyataan bekerja adalah kegiatan wajib bagi setiap orang yang mampu sebesar 83,2.

#### 4.2.1.2. Deskripsi Variabel Locus of Control

Variabel Locus of control pada penelitian ini diukur melalui 5 buah item pertanyaan.

Hasil tanggapan terhadap variabel Locus of control dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Locus of Control**

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata
		Frek	Skor									
1	Memperoleh keberhasilan merupakan masalah kerja keras, dan tidak ada hubungannya	9	45	43	172	29	87	19	38	0	0	68,4

	dengan keberuntungan											
2	Seringkali saya mengambil keputusan berdasarkan pada hasil lemparan koin (mata uang logam) *	17	85	62	248	20	60	1	2	0	0	79
3	Sebenarnya, tidak ada yang disebut dengan keberuntungan	2	10	25	100	59	177	14	28	0	0	63
4	Banyak hal yang tidak menyenangkan dialami oleh seseorang, sebagian besar disebabkan karena ketidakberuntungan (kesialan)*	4	20	40	160	51	153	5	10	0	0	68,6
5	Tidak bijaksana melakukan perencanaan terlalu jauh kedepan, karena banyak hal yang berubah menjadi baik atau menjadi buruk*	9	45	45	180	30	90	16	32	0	0	69,4
	<b>Rata-rata</b>											69,68

\* Skala unfavorable dengan skor telah dibalik

Indeks X22 Yaitu Seringkali saya mengambil keputusan berdasarkan pada hasil lemparan koin (mata uang logam) \*dihitung sebagai berikut :

- Nilai Indeks (X22) =  $[(0 \times 1) + (1 \times 2) + (20 \times 3) + (62 \times 4) + (17 \times 5)] / 5 = 79$

rata – rata locus of control adalah tinggi yaitu dalam pernyataan seringkali saya mengambil keputusan berdasarkan pada hasil lemparan koin (mata uang logam) \* bagi responden nilainya yaitu sebesar 79



Indeks X35 Yaitu Kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi saya dalam melaksanakan pekerjaan adalah baik dihitung sebagai berikut :

- Nilai Indeks (X15) =  $[(0 \times 1) + (0 \times 2) + (3 \times 3) + (67 \times 4) + (30 \times 5)] / 5 = 85,4$

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.

## **4.2 Analisis Data dan Pembahasan**

### **4.2.1. 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. Dengan menggunakan analisis df (*degree of freedom*) yaitu dengan rumus  $df = n - k$  dengan n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen yang digunakan. Maka  $df = n - k$ ,  $df = 100 - 2 = 98$ , maka  $r_{table} = 0,197$ . Berikut adalah hasil pengujian :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Variabel / Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Etika Kerja Islam			
- Pernyataan 1	0.675	0.197	Valid
- Pernyataan 2	0.755	0.197	Valid
- Pernyataan 3	0.763	0.197	Valid
- Pernyataan 4	0.710	0.197	Valid
- Pernyataan 5	0.693	0.197	Valid
Locus of Control			
- Pernyataan 1	0.675	0.197	Valid
- Pernyataan 2	0.658	0.197	Valid
- Pernyataan 3	0.606	0.197	Valid
- Pernyataan 4	0.645	0.197	Valid
- Pernyataan 5	0,617	0.197	Valid
Kinerja			
- Pernyataan 1	0.711	0.197	Valid
- Pernyataan 2	0.709	0.197	Valid
- Pernyataan 3	0.728	0.197	Valid
- Pernyataan 4	0.743	0.197	Valid
- Pernyataan 5	0.654	0.197	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel etika kerja Islam, locus of control dan kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi terkoreksi yang lebih besar dari  $r_{table} = 0,197$  (nilai r tabel untuk subyek uji sebanyak 100). Hal ini berarti bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

### 4.2.2. 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 4.9**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

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

Sumber : Data primer yang diolah

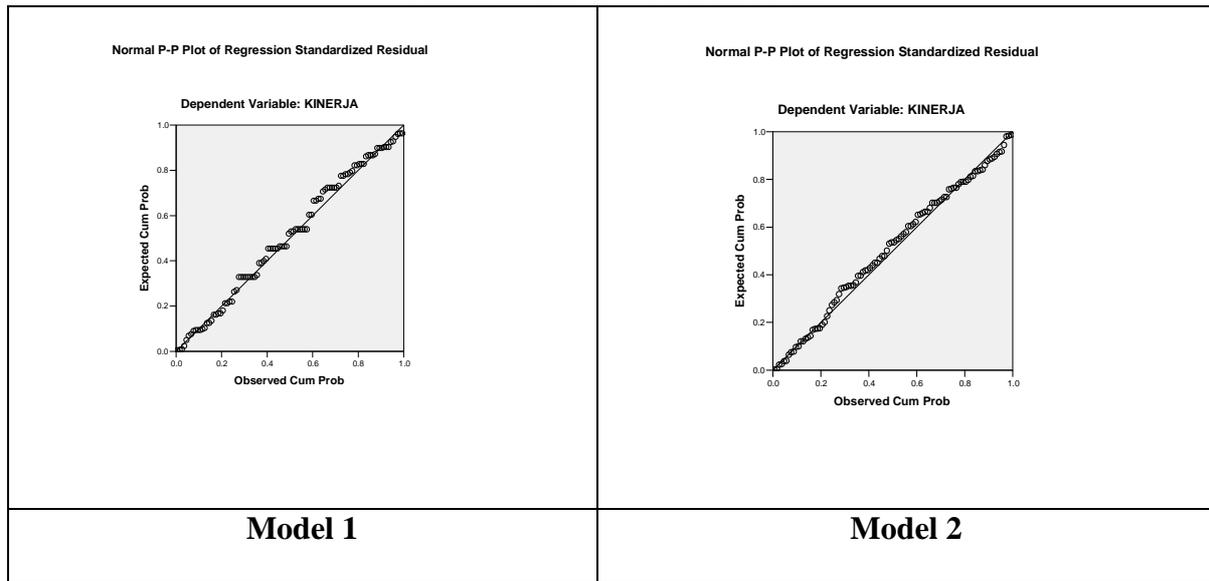
Hasil pengujian reliabilitas konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa konstruk variable-variabel tersebut adalah reliabel

### 4.2.3. Uji Asumsi Klasik

#### 4.2.3.1. Uji Normalitas

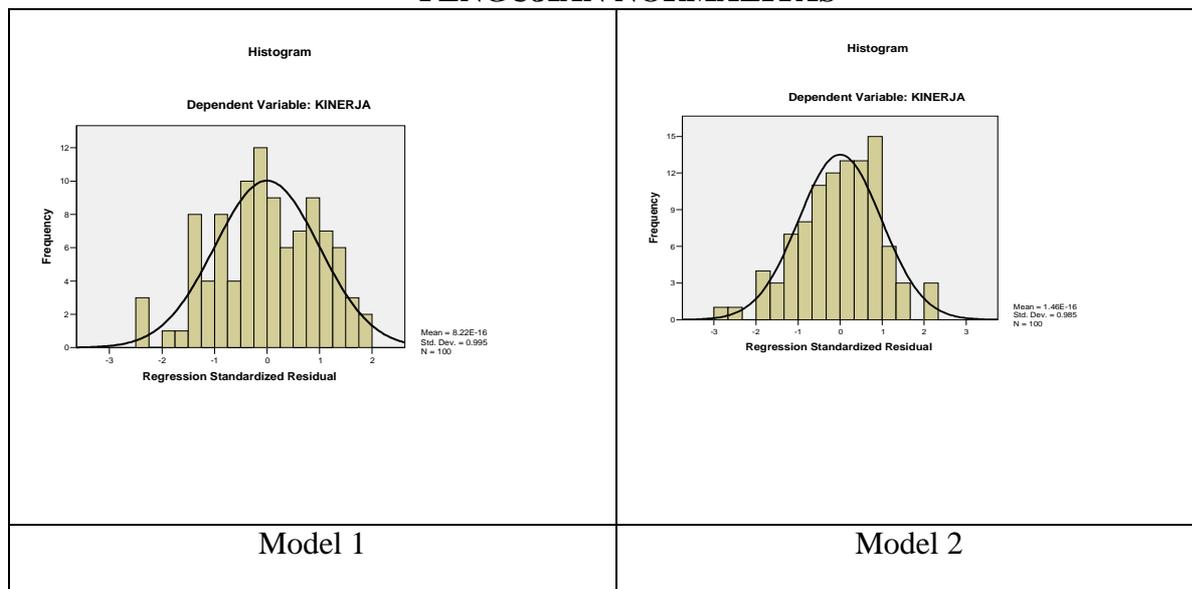
Pengujian normalitas dilakukan terhadap masing-masing model secara multivariate dari nilai residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot yang diperkuat dengan uji Kolmogorov Smirnov. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.

**Gambar 4.1**  
**PENGUJIAN NORMALITAS**



Hasil pengujian normalitas pada nilai residual menunjukkan adanya titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa kedua model regresi tersebut sudah berdistribusi normal. Cara lain yang digunakan untuk melihat normalitas adalah dengan menggunakan *normal probability plot* dengan gambar Histogram. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.2**  
**PENGUJIAN NORMALITAS**



#### 4.2.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) (Santoso,2004). Pengujian multikolinieritas hanya dilakukan untuk model 2 sedangkan model 1 tidak perlu dilakukan karena hanya terdiri dari 1 variabel bebas. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model suatu model regresi, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolonieritas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2005). Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Pengujian Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
EKI	0.970	1.031
LOC	0.992	1.008
LOC * EKI	0.978	1.023

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2010

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang *lebih* kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

#### 4.2.3.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2006). Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut :

#### 4.2.4.1. 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 4.13**  
**Model Regresi – 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: KINERJA

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

$$\text{KINERJA} = 0,403 \text{ LOC}$$

Diperoleh bahwa variable *LOCUS OF CONTROL* tersebut memiliki koefisien regresi dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan locus of control ke arah internal akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pengujian dengan SPSS 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 H1 diterima bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

#### 4.2.4.2 Koefisien Determinasi Untuk Model 1

**Tabel 4.16**  
**Koefisien Determinasi – 1**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 <sup>a</sup>	.163	.154	1.914

a. Predictors: (Constant), LOC

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel 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.

#### 4.2.4.3. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian model 2 merupakan pengujian hasil interaksi antara locus of control dengan etika kerja islam (LOC\*EKI) terhadap kinerja. Hasil pengujian model 2 diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Model Regresi – 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.018	.088		-.203	.839		
	EKI	.275	.089	.275	3.073	.003	.970	1.031
	LOC	.383	.088	.383	4.333	.000	.992	1.008
	LOC * EKI	.202	.098	.184	2.064	.042	.978	1.023

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

Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh hasil pengujian pengaruh interaksi locus of control dengan etika kerja islam (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 islam memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

#### 4.2.5. Uji Interaksi

Uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsure interaksi (perkalian dua atau lebih variable independen) (Imam Ghozali,2005). Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 <sup>a</sup>	.256	.233	.87569571

a. Predictors: (Constant), LOC \* EKI, LOC, EKI

b. Dependent Variable: KINERJA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.383	3	8.461	11.034	.000 <sup>a</sup>
	Residual	73.617	96	.767		
	Total	99.000	99			

a. Predictors: (Constant), LOC \* EKI, LOC, EKI

b. Dependent Variable: KINERJA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.018	.088		-.203	.839		
EKI	.275	.089	.275	3.073	.003	.970	1.031
LOC	.383	.088	.383	4.333	.000	.992	1.008
LOC * EKI	.202	.098	.184	2.064	.042	.978	1.023

a. Dependent Variable: KINERJA

#### 4.2.5.1 Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,233. Hal ini berarti 23,3% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh adanya variasi locus of control, etika kerja islam dan interaksinya dan 76,7% kinerja lainnya dapat dikelaskan oleh variabel lainnya.

#### 4.2.5.2. Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan suatu model. Uji F ini digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Uji F menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11.034 dengan  $F_{table}$  sebesar 2,70. Artinya  $F_{hitung} > F_{table}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05 ,maka model regresi dapat dikatakan bahwa locus of control, etika kerja islam dan interaksinya secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 4.2.5.2. Uji Signifikansi Parameter Individual (uji t)

Berdasarkan dari ketiga variable yang dimasukkan dalam regresi, variable locus of control, etika kerja islam 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 islam memberikan nilai koefisien parameter 0.275 dengan tingkat signifikansi 0.003. variable moderat yang merupakan

interaksi antara locus of control dengan etika kerja islam ternyata signifikan sebesar 0.042 lebih kecil dibandingkan dengan tingkat probabilitasnya sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable etika kerja islam merupakan variable moderating.

### 4.3 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. 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 sebagai  $H_1$  dapat diterima. Berdasarkan hasil yang telah didapat maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hasil penelitian Nurul Imani Kurniawati(2007), yang menyatakan bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Dan juga penelitian yang telah dilakukan oleh Julianto (2002), yang menyatakan bahwa locus of control berpengaruh positif terhadap Job Insecurity. Anderson1977; Kipnis 1976; Miller, Kets de Vries and Toulouse 1982; Miller and Toulouse 1986 (dalam Irene, dkk, 2003), individu yang berorientasi internal menampakkan keyakinan yang lebih besar terhadap kemampuan mereka untuk mempengaruhi lingkungan, lebih mampu dalam menghadapi situasi yang penuh

tekanan, lebih banyak mengandalkan cara pemberian pengaruh terbuka dan supportif, menekankan strategi perusahaan yang lebih beresiko dan inovatif serta menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada yang dilakukan individu yang berorientasi eksternal. Sedangkan bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang – orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap masalah dalam bekerja.

2. Hipotesis kedua ( $H_2$ ) Berdasarkan dari Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel locus of control dengan etika kerja islam 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 islam secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Berdasar pada hasil perhitungan dengan menggunakan metode *three box* didapat pada variable etika kerja islam dalam pernyataan bekerja adalah kegiatan wajib bagi setiap orang yang mampu adalah tinggi yaitu sebesar 83,2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etika kerja islam yang dimiliki responden adalah tinggi. Maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh etika kerja islam 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. Terpstra (1993) menemukan

bahwa etika perilaku individu berpengaruh penting dalam locus of control. Furnham(1987) menemukan bahwa individu yang cenderung percaya pada etika kerja protestant maka locus of controlnya lebih tinggi. Sri Anik dan Arifuddin (2002) keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi. dimana tanggapan responden pada pertanyaan terbuka menyatakan bahwa mereka merasakan 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 Sirkhasi menyimpulkan akan pentingnya tenaga kerja dalam Islam dengan kalimat berikut ini: “*Mencari nafkah untuk hidup adalah kewajiban setiap muslim*” (Afzalurrahman, 1995 dalam Fitria, 2003). Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah Muhammad SAW 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). Individu yang melihat pemahaman etika kerja islam seperti diatas didukung pula dengan kepercayaan kuat bahwa nasibnya ditangannya sendiri, maka akan menjadikan seorang individu tersebut menjadi fleksibel dalam menjalani hidup bahkan akan menjadi lebih meningkatkan kinerjanya karena pemahaman agama tadi seakan – akan selalu memberikan dorongan dalam setiap langkahnya.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Locus of Control terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel locus of control (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini didasarkan pada analisis kuantitatif dimana menghasilkan t hitung sebesar 4,346 dengan nilai P value 0,000. Nilai P value kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *locus of control* secara parsial 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 sehingga H1 dapat diterima.

##### 2. Pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja islam

sebagai variabel moderating

Etika kerja islam akan semakin meningkatkan pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan menghasilkan t hitung sebesar 2,064 dengan P value 0,042. Nilai P value

kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa Variabel bebas locus of control dengan etika kerja islam secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Berdasar pada hasil perhitungan dengan menggunakan metode *three box* didapat pada variable etika kerja islam dalam pernyataan bekerja adalah kegiatan wajib bagi setiap orang yang mampu adalah tinggi yaitu sebesar 83,2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etika kerja islam yang dimiliki responden adalah tinggi. Maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh etika kerja islam maka semakin kuat hubungan kesesuaian antara locus of control terhadap kinerja karyawan sehingga H2 dapat diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan atas data yang telah dianalisis dalam penelitian ini, maka dapat menjadi masukan bagi:

### 1. Pihak manajemen Bank Jateng Semarang

Diketahui bahwa berdasarkan hasil regresi untuk locus of control didapatkan nilai t hitung sebesar 4,346 dengan nilai P value 0,000 sedangkan untuk interaksi antara locus of control dan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai t hitung sebesar 2,064 dengan P value 0,042. Hal ini mengindikasikan bahwa locus of control terhadap kinerja memiliki hubungan erat terhadap agama yang diyakininya dalam hal ini adalah islam yang terwujud dalam bentuk etika kerja islam. Didukung pula dengan pendapat para responden yang sebagian besar menekankan bahwa agama merupakan dasar atau landasan dalam kehidupan yang terlihat dalam jawaban pertanyaan terbuka pada kuesioner yang ditunjukkan oleh karyawan tetap Bank Jateng Semarang. Bagi pihak manajemen disarankan untuk benar-benar menanamkan pada karyawannya bahwa kerja keras, disiplin, tidak menyia-nyiakan waktu, berusaha secara maksimal/optimal untuk mencapai suatu tujuan harus dilakukan bila ingin

mencapai kemajuan dalam kehidupan. Seperti yang tertuang dalam **QS. An-Najm ayat 39** : *“Seorang tidak mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang telah diusahakannya”*. Dan dalam **QS. Al-Anfal ayat 53** : *“Allah sekali-kali tidak akan mengubah nasib suatu bangsa, sehingga bangsa itu mengubahnya sendiri”*

## 2. 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 Paternalitik 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.

[www. Emeraldsight.com](http://www.Emeraldsight.com)

[www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)

## UJI VALIDITAS

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

### Correlations

		E1	E2	E3	E4	E5	ETOT
E1	Pearson Correlation	1	-,012	,479(**)	,477(**)	,087	,615(**)
	Sig. (1-tailed)		,474	,004	,004	,323	,000
	N	30	30	30	30	30	30
E2	Pearson Correlation	-,012	1	,067	,109	,014	,431(**)
	Sig. (1-tailed)	,474		,362	,283	,472	,009
	N	30	30	30	30	30	30
E3	Pearson Correlation	,479(**)	,067	1	,594(**)	,328(*)	,772(**)
	Sig. (1-tailed)	,004	,362		,000	,039	,000
	N	30	30	30	30	30	30
E4	Pearson Correlation	,477(**)	,109	,594(**)	1	,048	,647(**)
	Sig. (1-tailed)	,004	,283	,000		,401	,000
	N	30	30	30	30	30	30
E5	Pearson Correlation	,087	,014	,328(*)	,048	1	,570(**)
	Sig. (1-tailed)	,323	,472	,039	,401		,001
	N	30	30	30	30	30	30
ETOT	Pearson Correlation	,615(**)	,431(**)	,772(**)	,647(**)	,570(**)	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,009	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

### Correlations

		L1	L2	L3	L4	L5	LTOT
L1	Pearson Correlation	1	-,060	,332(*)	-,239	-,097	,350(*)
	Sig. (1-tailed)		,376	,037	,102	,306	,029
	N	30	30	30	30	30	30
L2	Pearson Correlation	-,060	1	,473(**)	,075	,411(*)	,691(**)
	Sig. (1-tailed)	,376		,004	,347	,012	,000
	N	30	30	30	30	30	30
L3	Pearson Correlation	,332(*)	,473(**)	1	,065	,122	,725(**)
	Sig. (1-tailed)	,037	,004		,366	,260	,000
	N	30	30	30	30	30	30
L4	Pearson Correlation	-,239	,075	,065	1	,109	,380(*)
	Sig. (1-tailed)	,102	,347	,366		,283	,019
	N	30	30	30	30	30	30
L5	Pearson Correlation	-,097	,411(*)	,122	,109	1	,571(**)
	Sig. (1-tailed)	,306	,012	,260	,283		,000
	N	30	30	30	30	30	30

LTOT	Pearson Correlation	,350(*)	,691(**)	,725(**)	,380(*)	,571(**)	1
	Sig. (1-tailed)	,029	,000	,000	,019	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

\* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

#### Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	KTOT
K1	Pearson Correlation	1	,432(**)	,579(**)	,660(**)	,400(*)	,792(**)
	Sig. (1-tailed)		,009	,000	,000	,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30
K2	Pearson Correlation	,432(**)	1	,750(**)	,668(**)	,571(**)	,813(**)
	Sig. (1-tailed)	,009		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
K3	Pearson Correlation	,579(**)	,750(**)	1	,662(**)	,681(**)	,880(**)
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
K4	Pearson Correlation	,660(**)	,668(**)	,662(**)	1	,629(**)	,860(**)
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
K5	Pearson Correlation	,400(*)	,571(**)	,681(**)	,629(**)	1	,772(**)
	Sig. (1-tailed)	,014	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
KTOT	Pearson Correlation	,792(**)	,813(**)	,880(**)	,860(**)	,772(**)	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

#### UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Sugiono(2000) menunjukkan sejauh mana alat ukur yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *cronbach alpha* dimana:

Jika koefisien alpha >0,6 maka item variabel dinyatakan reliabel

Jika koefisien alpha <0,6 maka item variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel

Berdasarkan hasil olahan data yang total berjumlah 30 responden dapat diketahui bahwa cronbach alpha untuk item keseluruhan pernyataan sebesar 0,538 dan untuk nilai cronbach alpha per item pernyataan dapat dilihat pada tabel item total statistic pada kolom cronbach's alpha if item deleted.

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,538	,646	15

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
E1	4,40	,968	30
E2	2,53	1,167	30
E3	3,87	,937	30
E4	4,13	,776	30
E5	3,40	1,303	30
L1	3,47	1,167	30
L2	1,73	1,112	30
L3	2,70	1,088	30
L4	2,60	1,163	30
L5	2,27	1,143	30
K1	3,73	,944	30
K2	4,13	,681	30
K3	4,13	,571	30
K4	4,27	,450	30
K5	4,23	,626	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E1	47,20	25,062	,260	,493	,507
E2	49,07	25,030	,183	,597	,525
E3	47,73	22,685	,556	,641	,445
E4	47,47	25,499	,309	,619	,503
E5	48,20	22,303	,368	,417	,474
L1	48,13	24,740	,209	,576	,518
L2	49,87	28,602	-,111	,510	,589

L3	48,90	26,369	,087	,448	,546
L4	49,00	25,586	,135	,614	,537
L5	49,33	29,609	-,192	,527	,608
K1	47,87	25,706	,201	,642	,520
K2	47,47	25,430	,383	,759	,496
K3	47,47	25,085	,544	,800	,482
K4	47,33	26,713	,346	,702	,513
K5	47,37	26,585	,240	,675	,518

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51,60	28,524	5,341	15

**UJI ASUMSI KLASIK**

**Uji multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (ghozali,2005:91). Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (vif). Apabila nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF memiliki nilai kurang dari 10, berarti tidak terdapat multikolinieritas antara variabel bebas.

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,320	12,951		,797	,433		
	LTOT	,203	,990	,232	,205	,839	,019	52,688
	x1x2	-,031	,053	-,822	-,574	,571	,012	84,210
	ETOT	,806	,701	,924	1,149	,261	,038	26,568

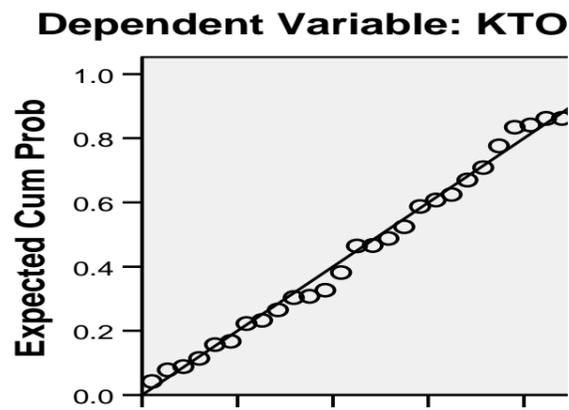
a. Dependent Variable: KTOT

maka dalam data ini masih terdapat multikolinieritas yang terlihat dari nilai VIF yang lebih dari 10 dan nilai tolerance yang kurang dari 0,1.

**Uji normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (ghozali,2005:110). Pada prinsipnya dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik – titik pada sumbu diagonal dari grafik.

## Normal P-P Plot of Regression Sta Residual



Berdasarkan grafik probability plot diatas terlihat titik – titik menyebar mengikuti garis diagonal yang menunjukkan pola terdistribusi normal. Dari grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardize d Residual
N			30
Normal Parameters(a,b)	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,18074513
Most Differences	Extreme	Absolute	,079
		Positive	,079
		Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z			,433
Asymp. Sig. (2-tailed)			,992

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Uji normalitas dapat pula diketahui dengan cara uji Kolmogorov Smirnov yang perhitungannya dapat dilihat diatas. Hal tersebut memperlihatkan nilai Kolmogorov Smirnov =0,433 dengan probabilitas 0,992 (Asymp.sig.(2-tailed)). Persyaratan data tersebut normal jika  $p > 0,05$  pada uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov. Oleh karena nilai  $p = 0,992$  atau  $p > 0,05$  maka diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

### **UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**

Untuk melihat apakah variabel – variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen, maka diperlukan pengujian hipotesis statistik secara parsial dengan menggunakan uji t.

**Variables Entered/Removed(b)**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ETOT, LTOT, x1x2(a)	.	Enter

a All requested variables entered.  
b Dependent Variable: KTOT

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,606(a)	,367	,295	2,247	1,961

a Predictors: (Constant), ETOT, LTOT, x1x2  
b Dependent Variable: KTOT

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,320	12,951		,797	,433		
	LTOT	,203	,990	,232	,205	,839	,019	52,688
	x1x2	-,031	,053	-,822	-,574	,571	,012	84,210
	ETOT	,806	,701	,924	1,149	,261	,038	26,568

a Dependent Variable: KTOT

**Coefficient Correlations(a)**

Model			ETOT	LTOT	x1x2
1	Correlations	ETOT	1,000	,969	-,981
		LTOT	,969	1,000	-,990
		x1x2	-,981	-,990	1,000
	Covariances	ETOT	,492	,673	-,037
		LTOT	,673	,980	-,052
		x1x2	-,037	-,052	,003

a Dependent Variable: KTOT

**Collinearity Diagnostics(a)**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	LTOT	x1x2	ETOT
1	1	3,921	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,053	8,601	,01	,00	,01	,00
	3	,026	12,320	,01	,01	,01	,01
	4	,000	124,702	,99	,98	,99	,98

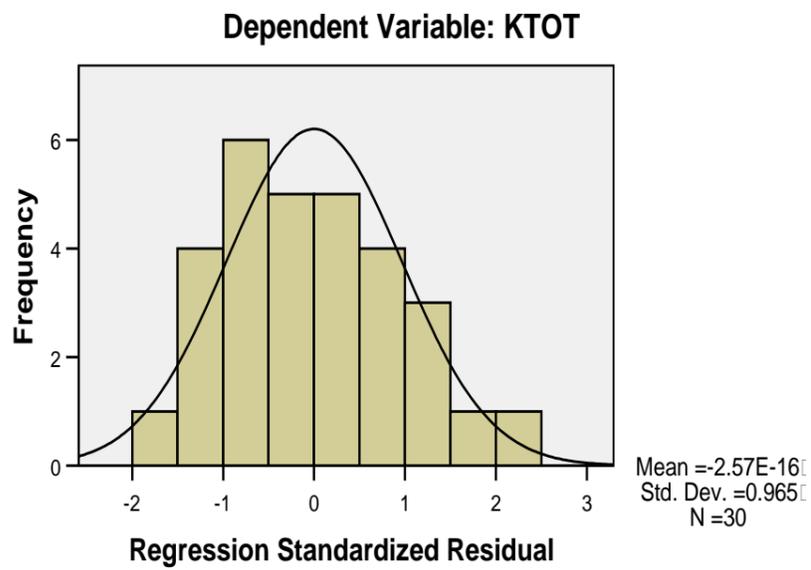
a Dependent Variable: KTOT

**Residuals Statistics(a)**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17,68	23,29	20,50	1,622	30
Std. Predicted Value	-1,740	1,719	,000	1,000	30
Standard Error of Predicted Value	,422	1,347	,774	,277	30
Adjusted Predicted Value	16,94	23,16	20,48	1,651	30
Residual	-3,567	5,046	,000	2,127	30
Std. Residual	-1,588	2,246	,000	,947	30
Stud. Residual	-1,704	2,308	,004	1,006	30
Deleted Residual	-4,111	5,327	,022	2,411	30
Stud. Deleted Residual	-1,773	2,538	,007	1,037	30
Mahal. Distance	,058	9,450	2,900	2,703	30
Cook's Distance	,001	,220	,034	,046	30
Centered Leverage Value	,002	,326	,100	,093	30

a Dependent Variable: KTOT

**Histogram**



### UJI INTERAKSI

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel independen atau terikat.

#### ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,254	3	25,418	5,035	,007(a)
	Residual	131,246	26	5,048		
	Total	207,500	29			

a Predictors: (Constant), ETOT, LTOT, x1x2

b Dependent Variable: KTOT

#### Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,606(a)	,367	,295	2,247	1,961

a Predictors: (Constant), ETOT, LTOT, x1x2

b Dependent Variable: KTOT

#### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,320	12,951		,797	,433		
	LTOT	,203	,990	,232	,205	,839	,019	52,688
	x1x2	-,031	,053	-,822	-,574	,571	,012	84,210
	ETOT	,806	,701	,924	1,149	,261	,038	26,568

a Dependent Variable: KTOT

HASIL DATA OLAHAN  
ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA  
DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING

(Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Bank Jateng)



oleh

SORAYA EKA AYUDIATI C2A606102

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DIPONEGORO

2010



## Reliability Etika Kerja Islam

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.627	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	14.00	3.636	.376	.582
X2.2	13.47	4.130	.460	.543
X2.3	14.27	4.239	.379	.576
X2.4	13.99	4.151	.434	.552
X2.5	13.95	3.927	.307	.619

## Reliability Locus of Control

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.07	5.480	.470	.735
X1.2	16.36	5.000	.571	.699
X1.3	16.17	5.274	.615	.687
X1.4	16.10	5.687	.562	.710
X1.5	16.22	5.143	.457	.748

## Reliability Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	16.80	2.768	.476	.726
Y.2	16.78	3.002	.531	.699
Y.3	16.70	2.838	.532	.698
Y.4	16.69	2.923	.579	.682
Y.5	16.63	3.205	.476	.719

## Correlations Locus of Control

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOT.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.369**	.409**	.455**	.225*	.675**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.012	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.369**	1	.498**	.424**	.389**	.755**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.409**	.498**	1	.438**	.432**	.763**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.455**	.424**	.438**	1	.344**	.710**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.225*	.389**	.432**	.344**	1	.693**
	Sig. (1-tailed)	.012	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOT.X1	Pearson Correlation	.675**	.755**	.763**	.710**	.693**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

## Correlations Etika Kerja Islam

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOT.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.369**	.312**	.170*	.184*	.675**
	Sig. (1-tailed)		.000	.001	.045	.034	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.369**	1	.158	.508**	.187*	.658**
	Sig. (1-tailed)	.000		.058	.000	.031	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.312**	.158	1	.288**	.241**	.606**
	Sig. (1-tailed)	.001	.058		.002	.008	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.170*	.508**	.288**	1	.244**	.643**
	Sig. (1-tailed)	.045	.000	.002		.007	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.184*	.187*	.241**	.244**	1	.617**
	Sig. (1-tailed)	.034	.031	.008	.007		.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOT.X2	Pearson Correlation	.675**	.658**	.606**	.643**	.617**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

## Correlations Kinerja

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOT.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.417**	.260**	.472**	.268**	.711**
	Sig. (1-tailed)		.000	.004	.000	.004	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.417**	1	.458**	.375**	.277**	.709**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.260**	.458**	1	.405**	.467**	.728**
	Sig. (1-tailed)	.004	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	.472**	.375**	.405**	1	.404**	.743**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	.268**	.277**	.467**	.404**	1	.654**
	Sig. (1-tailed)	.004	.003	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOT.Y	Pearson Correlation	.711**	.709**	.728**	.743**	.654**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

# Regression

**Variables Entered/Removed** <sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LOC * EKI, LOC, EKI <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary** <sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 <sup>a</sup>	.256	.233	.87569571

- a. Predictors: (Constant), LOC \* EKI, LOC, EKI
- b. Dependent Variable: KINERJA

**ANOVA** <sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.383	3	8.461	11.034	.000 <sup>a</sup>
	Residual	73.617	96	.767		
	Total	99.000	99			

- a. Predictors: (Constant), LOC \* EKI, LOC, EKI
- b. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.018	.088		-.203	.839		
	EKI	.275	.089	.275	3.073	.003	.970	1.031
	LOC	.383	.088	.383	4.333	.000	.992	1.008
	LOC * EKI	.202	.098	.184	2.064	.042	.978	1.023

- a. Dependent Variable: KINERJA

**Collinearity Diagnostics** <sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	EKI	LOC	LOC * EKI
1	1	1.203	1.000	.08	.31	.10	.33
	2	1.037	1.077	.47	.09	.32	.07
	3	.946	1.127	.31	.13	.52	.09
	4	.814	1.216	.14	.48	.06	.51

- a. Dependent Variable: KINERJA

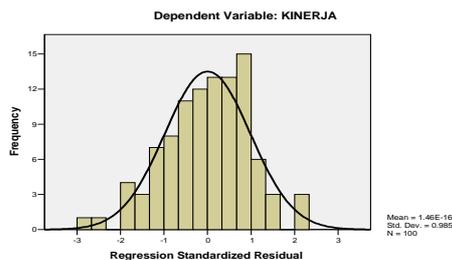
**Residuals Statistics** <sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-1.30775	1.4447455	.0000000	.50635431	100
Std. Predicted Value	-2.583	2.853	.000	1.000	100
Standard Error of Predicted Value	.090	.459	.162	.066	100
Adjusted Predicted Value	-1.50530	1.3731900	-.0022021	.51255420	100
Residual	-2.42011	1.935559	.0000000	.86232552	100
Std. Residual	-2.764	2.210	.000	.985	100
Stud. Residual	-2.784	2.248	.001	1.004	100
Deleted Residual	-2.45634	2.001806	.00220214	.89770586	100
Stud. Deleted Residual	-2.889	2.297	-.001	1.016	100
Mahal. Distance	.044	26.200	2.970	3.909	100
Cook's Distance	.000	.128	.010	.022	100
Centered Leverage Value	.000	.265	.030	.039	100

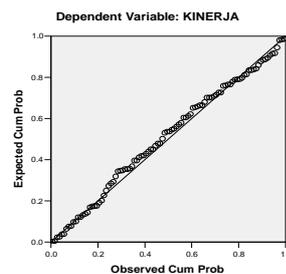
- a. Dependent Variable: KINERJA

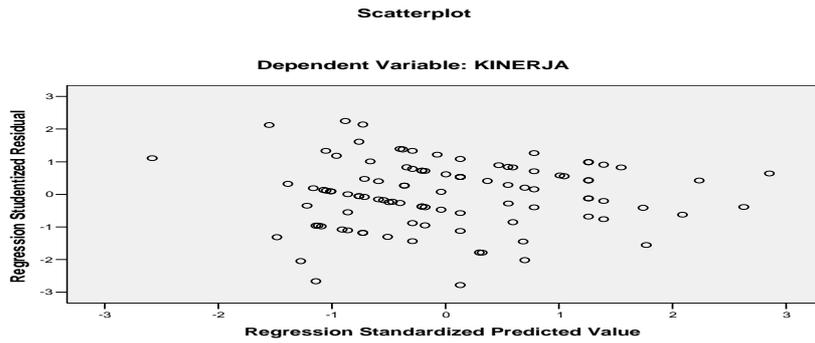
# Charts

**Histogram**



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**





## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LOC <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 <sup>a</sup>	.163	.154	1.914

a. Predictors: (Constant), LOC

b. Dependent Variable: KINERJA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.816	1	69.816	19.049	.000 <sup>a</sup>
	Residual	359.184	98	3.665		
	Total	429.000	99			

a. Predictors: (Constant), LOC

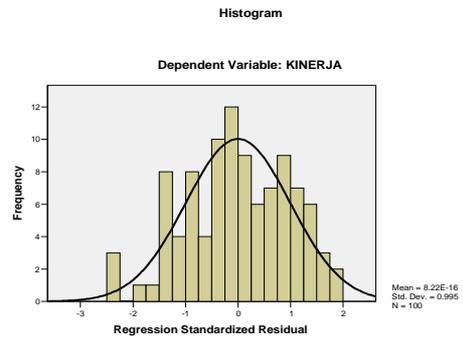
b. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

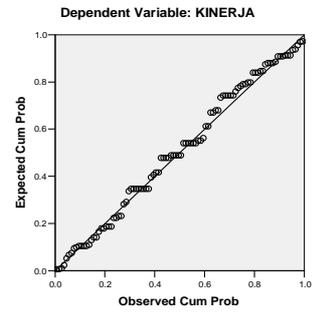
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.795	1.412		10.478	.000
	LOC	.350	.080	.403	4.364	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

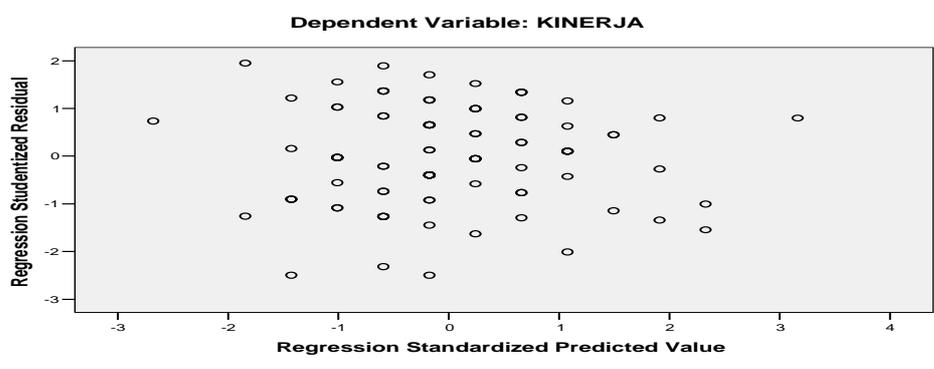
# Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Scatterplot







ANGKA INDEKS LOCUS OF CONTROL

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata
		Frek	Skor									
1	Memperoleh keberhasilan merupakan masalah kerja keras, dan tidak ada hubungannya dengan keberuntungan	9	45	43	172	29	87	19	38	0	0	68,4
2	Seringkali saya mengambil keputusan berdasarkan pada hasil lemparan koin (mata uang logam) *	17	85	62	248	20	60	1	2	0	0	79
3	Sebenarnya, tidak ada yang disebut dengan keberuntungan	2	10	25	100	59	177	14	28	0	0	63
4	Banyak hal yang tidak menyenangkan dialami oleh seseorang, sebagian besar disebabkan karena ketidakberuntungan (kesialan)*	4	20	40	160	51	153	5	10	0	0	68,6
5	Tidak bijaksana melakukan perencanaan terlalu jauh kedepan, karena banyak hal yang berubah menjadi baik atau menjadi buruk*	9	45	45	180	30	90	16	32	0	0	69,4
	Rata-rata											69,68

\* Skala unfavorable dengan skor telah dibalik





**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Jalan Erlangga Tengah Nomor 17 Semarang-Kode Pos : 50241  
Phone (024) 8446409; 8449211 Fax. (024) 8449212

---

Nomor : ...../H7.3.2/AK/2010  
Lampiran :  
Hal : *Ijin Penelitian*

Kepada : Kepala Bagian Personalia  
Bank Jateng Syariah Semarang

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, maka setiap mahasiswa diwajibkan membuat paper/skripsi.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas diperlukan data, baik dari instansi pemerintah, Badan Usaha Milik Pemerintah, ataupun Perusahaan Swasta. Berdasarkan alasan-alasan tersebut, dengan ini kami mohon ijin penelitian bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang akan mengumpulkan data dilingkungan Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin.

Adapun nama dan data mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Soraya Eka Ayudiati  
NIM : C2A 606 102  
Jurusan / Program Studi : Manajemen / Sarjana (S1)  
Alamat Rumah : Turangga Utara I no.692 Kekancan Mukti Semarang  
Judul paper/skripsi : Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Karyawan Bank Jateng Syariah Semarang)

Demikian atas segala bantuan serta kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Semarang, 15 Maret 2010  
a.n Dekan  
Pembantu Dekan I

Prof. Dr. H. Arifin S., MCOM, (Hons), Akt  
NIP. 131 696 214



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL**  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Jalan Erlangga Tengah Nomor 17 Semarang-Kode Pos : 50241  
Phone (024) 8446409; 8449211 Fax. (024) 8449212

---

Nomor : ...../H7.3.2/AK/2010  
Lampiran :  
Hal : *Ijin Penelitian*

Kepada : Pemilik / Manajer IKM  
Kota Semarang, Jawa Tengah

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, maka setiap mahasiswa diwajibkan membuat paper/skripsi.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas diperlukan data, baik dari instansi pemerintah, Badan Usaha Milik Pemerintah, ataupun Perusahaan Swasta. Berdasarkan alasan-alasan tersebut, dengan ini kami mohon ijin penelitian bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang akan mengumpulkan data dilingkungan Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin.

Adapun nama dan data mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Mohammad Makruf Endi  
NIM : C2A 002 080  
Jurusan / Program Studi : Manajemen / Sarjana (S1)  
Alamat Rumah : Gergaji Pelem V no. 6 Rt. 6 Rw. XII  
Gergaji, Semarang  
Judul paper/skripsi : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi  
Kontribusi Jaringan Terhadap Kinerja  
Industri Kecil Bidang Konveksi di Kota  
Semarang

Demikian atas segala bantuan serta kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Semarang, 12 Januari 2009

a.n Dekan

Pembantu Dekan I

Prof. Dr. H. Arifin S., MCOM, (Hons), Akt  
NIP. 131 696 214



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Jalan Erlangga Tengah Nomor 17 Semarang-Kode Pos : 50241  
Phone (024) 8446409; 8449211 Fax. (024) 8449212

---

Lampiran : Satu (1) set Kuesioner  
Hal : Ijin Penelitian

Kepada  
Direktur Bank Jateng Semarang  
di tempat

Dengan hormat,  
saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Soraya Eka Ayudiati  
Alamat : Turangga Utara I no.692  
Contact Person: 081 901 035 995  
Status : Mahasiswa Program S1 Manajemen  
Universitas Diponegoro Semarang

sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi untuk program S1 dalam bidang Manajemen. Judul dalam penelitian saya adalah **“Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating pada Pegawai Bank Jateng Semarang”**.

Penelitian ini berbentuk *survey reseach*, dengan menggunakan instrumen kuesioner untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Data yang terkumpul nantinya akan disajikan secara keseluruhan (bukan individu). Untuk itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin kepada saya untuk melakukan penelitian di Bank Jateng Semarang.

Demikian permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Semarang, 24 Maret 2010

Hormat Saya,  
Peneliti

Soraya Eka Ayudiati  
NIM. C2A 606 102

## **KUESIONER**

### **“PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KARYAWAN BANK JATENG SEMARANG”**



**Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro**

Data Responden :

1. Nama Responden\* : \_\_\_\_\_  
(\* kerahasiaan responden akan dijamin dalam penelitian ini)
2. Apa Jenis Kelamin Anda? (*lingkari pilihan anda*)
  - a. Pria
  - b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir : \_\_\_\_\_
4. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
5. Masa/lama bekerja di Bank Jateng Semarang : \_\_\_\_\_ tahun

Berilah tanda centang (V) pada salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat anda berdasarkan apa yang anda rasakan sebagai karyawan Bank Jateng Semarang sesuai dengan nomor kodenya. Berikan pendapat anda berdasarkan kriteria berikut ini :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

### ETIKA KERJA ISLAM

Etika Kerja Islam adalah norma – norma dalam bekerja yang didasarkan pada penghayatan nilai – nilai dalam Al-Qura’an dan Al-Hadist.

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1.	Bekerja adalah kegiatan wajib bagi setiap orang yang mampu					
2.	kerja keras tidak menjamin kesuksesan					
3.	Bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi dan hubungan sosial.					
4.	Kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan.					
5.	Nilai kerja lebih ditentukan oleh niat daripada oleh hasil kerjanya.					

- Menurut saudara besarkah pengaruh penghayatan etika kerja islam dalam diri saudara terhadap kinerja saudara?

Alasan : .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## LOCUS OF CONTROL

Lokus of control merupakan tingkatan dimana seorang individu berharap bahwa keberhasilan yang mereka raih tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka (Rotter (1990) dalam ( Hyatt & Prawitt, 2001).

<b>Locus Of Control Internal</b>						
NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1.	memperoleh keberhasilan merupakan masalah kerja keras, dan tidak ada hubungannya dengan keberuntungan					
2.	Banyak hal yang tidak menyenangkan dialami oleh seseorang, sebagian besar disebabkan karena ketidakberuntungan (kesialan)					
3.	Sebenarnya, tidak ada yang disebut dengan keberuntungan					
<b>Locus Of Control Eksternal</b>						
NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
4.	Seringkali saya mengambil keputusan berdasarkan pada hasil lemparan koin (mata uang logam)					
5.	Tidak bijaksana melakukan perencanaan terlalu jauh kedepan, karena banyak hal yang berubah menjadi baik atau menjadi buruk					

- Apakah saudara setuju dengan pernyataan bahwa kesuksesan seseorang tergantung pada perilaku mereka sendiri dan tidak ada kaitannya dengan aspek lain bahkan agama ?

Alasan : .....

.....

.....

.....

.....

**KINERJA**

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1.	Jumlah kerja yang saya penuhi dalam suatu periode melebihi rata-rata karyawan lain.					
2.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu					
3.	Tingkat kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utama adalah baik.					
4.	Saya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan					
5.	Kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi saya dalam melaksanakan pekerjaan adalah baik.					

- Menurut saudara apakah kinerja anda dalam bekerja sudah maksimal?

Alasan : .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- Siapakah yang berperan dalam menentukan kinerja saudara?

Alasan : .....

.....

.....

.....

.....

.....



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Jalan Erlangga Tengah Nomor 17 Semarang-Kode Pos : 50241

Phone (024) 8446409; 8449211 Fax. (024) 8449212

---

Nomor : ...../H7.1.12/AK/200...  
Lampiran :  
Hal : *Ijin Penelitian*

Kepada : Kepala Bagian Personalia  
Bank Muamalat Semarang

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, maka setiap mahasiswa diwajibkan membuat paper/skripsi.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas diperlukan data, baik dari instansi pemerintah, Badan Usaha Milik Pemerintah, ataupun Perusahaan Swasta. Berdasarkan alasan-alasan tersebut, dengan ini kami mohon ijin penelitian bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang akan mengumpulkan data dilingkungan Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin.

Adapun nama dan data mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Soraya Eka Ayudiati  
NIM : C2A 606 102  
Jurusan / Program Studi : Manajemen / Sarjana (S1)  
Alamat Rumah : Turangga Utara I no.692 Kekancan Mukti Semarang  
Judul paper/skripsi : Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Karyawan Bank Muamallat Semarang)

Demikian atas segala bantuan serta kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Semarang, Maret 2010  
a.n Dekan  
Pembantu Dekan I

Prof. Dr. H. Arifin S., MCOM, (Hons), Ak

NIP. 131 696 214



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Jalan Erlangga Tengah Nomor 17 Semarang-Kode Pos : 50241  
Phone (024) 8446409; 8449211 Fax. (024) 8449212

---

Lampiran : Satu (1) set Kuesioner  
Hal : Ijin Penelitian

Kepada  
Direktur Bank Jateng Semarang  
di tempat

Dengan hormat,  
saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Soraya Eka Ayudiati  
Alamat : Turangga Utara I no.692  
Contact Person: 081 901 035 995  
Status : Mahasiswa Program S1 Manajemen  
Universitas Diponegoro Semarang

sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi untuk program S1 dalam bidang Manajemen. Judul dalam penelitian saya adalah **“Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating pada Pegawai Bank Jateng Semarang”**.

Penelitian ini berbentuk *survey reseach*, dengan menggunakan instrumen kuesioner untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Data yang terkumpul nantinya akan disajikan secara keseluruhan (bukan individu). Untuk itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin kepada saya untuk melakukan penelitian di Bank Jateng Semarang.

Demikian permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Semarang, 11 Mei 2009

Hormat Saya,

Peneliti

Soraya Eka Ayudiati

NIM. C2A 606 102



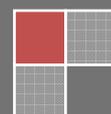
# PROPOSAL PENGAJUAN IJIN PENELITIAN DI BANK JATENG SEMARANG

Judul penelitian :

“Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating Pada Bank Jateng Semarang”



Soraya Eka Ayudiati  
Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro  
2010



## **PROPOSAL PENGAJUAN IJIN PENELITIAN DI BANK JATENG SEMARANG**

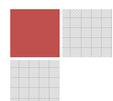
### **I. JUDUL PENELITIAN**

“Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bank Jateng Semarang”

### **II. LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Hal tersebut didasarkan pada aplikasi ilmu kebijakan manajemen SDM untuk mengkaji mengenai berbagai faktor perilaku organisasional terhadap kinerja yang disebut dengan ilmu perilaku organisasional.

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) yang dikutip oleh Kustini dan Suharyadi (2004) disebut locus of control atau adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian – kejadian dalam hidupnya. Alhasil, locus of control berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti peran stress, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Seperti yang dikemukakan oleh Falikhatun (2003;264) bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi – kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual. Faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, dan budaya organisasi. Adapun faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, dan locus of control baik eksternal maupun internal. Locus of control individu terbagi menjadi dua jenis yaitu internal dan eksternal. Locus of control eksternal adalah kontrol yang berasal dari luar individu, misalnya nasib, keberuntungan,

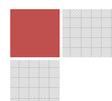


kekuasaan atasan, atau lingkungan sekitar. Sedangkan locus of control internal adalah mereka yang selalu memiliki persepsi bahwa keberhasilan hanya bisa didapat jika mereka bekerja keras. Hal tersebut ditunjukkan dengan ciri – ciri individu yang lebih ulet, independen, dan mempunyai daya tahan terhadap pengaruh sosial. Sehingga individu yang mempunyai locus of control internal kinerjanya cenderung tinggi dibandingkan dengan individu yang memiliki locus of control eksternal kinerjanya cenderung menurun.

Berbeda dengan pendapat – pendapat diatas, berdasarkan penelitian Jones (1997) yang 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 controlnya lebih tinggi. Terpstra (1993) menemukan bahwa etika perilaku individu berpengaruh penting dalam locus of control. McCuddy dan Peery (1996) berpendapat bahwa individu yang beretika baik memiliki locus of control internal lebih tinggi dibanding dengan locus of control eksternal. 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.

Hal tersebut dikarenakan etika kerja protestant didasarkan pada teori Weber yang menghubungkan keberhasilan di dunia bisnis dengan kepercayaan religius. Weber juga berpendapat bahwa kepercayaan protestant-Calvinistis memiliki pandangan mengenai kapitalisme dan berdasarkan anggapan bahwa pekerjaan dan keberhasilan finansial merupakan tujuan yang tidak hanya ingin dicapai seorang individu tetapi juga merupakan tujuan religius (Kidron, 1978 dalam Falah, 2007). Arslan (1985) dalam Fuad Mas'ud (2004) mengukur PWE melalui : (1) bekerja sebagai tujuan itu sendiri, (2) menghemat uang dan waktu, (3) lokus pengendalian internal, (4) kerja keras membawa kesuksesan, (5) sikap negatif terhadap waktu santai.

Teori Weber kemudian diperkenalkan ke dalam ilmu psikologi oleh McClelland (1961) dalam Yousef (2000) yang lalu mengajukan penjelasan sosio psikologis mengenai hubungan antara Protestanisme dan kapitalisme. McClelland kemudian memasukkan konsep PWE ke



dalam kebutuhan akan prestasi yang seringkali dilihat sebagai dimensi dari kepribadian (Furnham, 1990 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 islam berasal dari Al-Quraan dan Hadist yang melarang kemalasan dan membuang waktu dengan mengganggu serta membuang waktu untuk sesuatu kegiatan yang tidak berharga. Etika kerja Islam juga melarang meminta-minta dan melarang keras hidup sebagai parasit (Abeng, 1997). Selain itu, dikatakan pula untuk selalu menjalin kerjasama dan selalu bekerja keras yang merupakan salah satu cara untuk menghapus dosa. Selain itu, adanya keyakinan bahwa tuhan tidak akan menguji hamba-Nya melebihi kemampuannya dan percaya bahwa tuhan akan memberikan sesuatu yang lebih indah jika kita berhasil melampauinya. Sehingga dengan adanya penghayatan tersebut, 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.

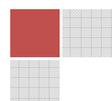
Oleh karena dalam skripsi ini membahas tentang etika kerja islam maka dipilihlah Bank Jateng yang berlokasi pusat di Gedung Grinatha Lantai III, Jalan Pemuda No.142 Semarang. Bank Jateng adalah ?????????? Dengan demikian, judul penelitian ini adalah Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel *Moderating*.

### **III. BENTUK PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan 100 kuesioner kepada para karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap di Bank Jateng Semarang. Untuk mendukung hasil penelitian, kami juga membutuhkan data atau informasi tentang Bank Jateng Semarang, khususnya yang berkaitan dengan bidang Sumber Daya Manusia.

### **IV. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN**

#### **Tujuan Penelitian**



Sesuai dengan latar belakang maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh locus of control terhadap etika kerja islam
2. Untuk menganalisis dan membuktikan peran etika kerja islam memoderat pengaruh locus of control terhadap kinerja
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh locus of control terhadap kinerja

### **Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen Bank Jateng Semarang dalam melakukan strategi yang tepat supaya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dengan menggunakan locus of control, melalui etika kerja islam.
2. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

## **V. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN**

Jangka waktu : 3hari

Tempat : Bank Jateng Semarang

## **VI. PELAKSANA PENELITIAN**

Nama : Soraya Eka Ayudiati

Nim : C2A 606 102

Jurusan : Manajemen

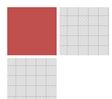
Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Diponegoro

Contact Person : 081 901 035 995

## **VII. CONTOH KUESIONER PENELITIAN**

*Terlampir*



Lampiran

**KUESIONER**

**“PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KARYAWAN BANK JATENG SEMARANG”**



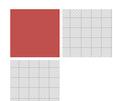
**Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro**

Data Responden :

1. Nama Responden\* : \_\_\_\_\_  
(\* kerahasiaan responden akan dijamin dalam penelitian ini)
2. Apa Jenis Kelamin Anda? (*lingkari pilihan anda*)
  - a. Pria
  - b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir : \_\_\_\_\_
4. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
5. Masa/lama bekerja di Bank Jateng Semarang : \_\_\_\_\_ tahun

Berilah tanda centang (v) pada salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat anda berdasarkan apa yang anda rasakan sebagai karyawan Bank Jateng Semarang sesuai dengan nomor kodenya. Berikan pendapat anda berdasarkan kriteria berikut ini :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju



### ETIKA KERJA ISLAM

Etika Kerja Islam adalah norma – norma dalam bekerja yang didasarkan pada penghayatan nilai – nilai dalam Al-Qura’an dan Al-Hadist.

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1.	Bekerja adalah kegiatan wajib bagi setiap orang yang mampu					
2.	kerja keras tidak menjamin kesuksesan					
3.	Bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi dan hubungan sosial.					
4.	Kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan.					
5.	Nilai kerja lebih ditentukan oleh niat daripada oleh hasil kerjanya.					

- Menurut saudara besarkah pengaruh penghayatan etika kerja islam dalam diri saudara terhadap kinerja saudara?

Alasan : .....

.....

.....

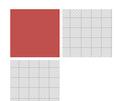
.....

.....

.....

.....

.....



### LOCUS OF CONTROL

Lokus of control merupakan tingkatan dimana seorang individu berharap bahwa keberhasilan yang mereka raih tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka (Rotter (1990) dalam ( Hyatt & Prawitt, 2001).

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1.	Memperoleh keberhasilan merupakan masalah kerja keras,dan tidak ada hubungannya dengan keberuntungan					
2.	Seringkali saya mengambil keputusan berdasarkan pada hasil lemparan koin (mata uang logam)					
3.	Sebenarnya, tidak ada yang disebut dengan keberuntungan					
4.	Banyak hal yang tidak menyenangkan dialami oleh seseorang, sebagian besar disebabkan karena ketidakberuntungan (kesialan)					
5.	Tidak bijaksana melakukan perencanaan terlalu jauh kedepan, karena banyak hal yang berubah menjadi baik atau menjadi buruk					

- Apakah saudara setuju dengan pernyataan bahwa kesuksesan seseorang tergantung pada perilaku mereka sendiri dan tidak ada kaitannya dengan aspek lain bahkan agama ?

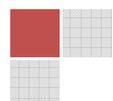
Alasan : .....

.....

.....

.....

.....



**KINERJA**

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1.	Jumlah kerja yang saya penuhi dalam suatu periode melebihi rata-rata karyawan lain.					
2.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu					
3.	Tingkat kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utama adalah baik.					
4.	Saya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan					
5.	Kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi saya dalam melaksanakan pekerjaan adalah baik.					

- Menurut saudara apakah kinerja saudara dalam bekerja sudah maksimal?

Alasan : .....

.....

.....

.....

.....

- Siapakah yang berperan dalam menentukan kinerja saudara?

Alasan : .....

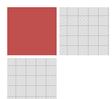
.....

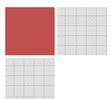
.....

.....

.....

.....





no	E1	E2	E3	E4	E5	LOC1	LOC2	LOC3	LOC4	LOC5	K1	K2	K3	K4	K5
1	5	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4
2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4
3	5	4	4	5	5	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4
4	5	2	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	4	5	1	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5
8	5	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
9	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
10	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
11	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
13	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4
16	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	5
17	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
18	4	2	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
19	5	3	5	5	5	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4
20	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4
21	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4
22	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
23	4	4	4	5	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4
24	4	4	5	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5
26	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
28	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
29	2	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3
30	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
31	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
32	5	2	4	4	5	5	4	3	3	2	4	4	5	5	4
33	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4
34	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
35	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
36	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4
37	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
38	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5
39	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
40	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4
41	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4
42	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4
43	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4

44	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4
45	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
46	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5
47	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4
48	3	3	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	5	4	5
49	5	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	5	4
50	5	4	5	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
51	5	4	5	4	4	3	5	3	4	2	4	4	4	4	4
52	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5
53	5	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	5	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4
55	4	3	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4
56	4	3	3	4	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	4
57	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
58	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4
59	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4
60	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5
61	5	4	4	5	5	2	4	4	4	2	5	4	4	5	4
62	5	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	5	4
63	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5
64	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	5	5	4	5	4
65	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4
66	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5
67	4	5	4	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
68	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
69	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5
70	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5
71	3	4	4	5	5	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4
72	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4
73	4	4	5	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4
74	4	3	4	5	5	4	4	2	3	2	4	5	5	4	5
75	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5
76	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
77	5	4	5	5	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	4
78	5	5	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3
79	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	5	4	5	4	4
80	4	5	4	4	5	2	3	3	3	2	4	4	5	5	5
81	4	5	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4
82	5	4	4	5	4	2	5	2	4	4	4	4	4	3	4
83	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5
84	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4
85	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5
86	4	5	5	4	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	5
87	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5

88	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4
89	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4
90	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4
91	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5
92	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
93	5	5	5	4	5	2	4	3	3	4	4	4	5	5	5
94	4	5	4	5	5	2	4	2	4	3	4	4	5	4	5
95	5	5	4	5	5	4	5	3	4	2	5	4	4	5	5
96	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
97	5	5	5	4	5	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5
98	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
99	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5
100	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4

#### DAFTAR RESPONDEN

no	nama	jk	usia	pdkn	ms krj
1.	NO NAME	P	35	S1	15
2.	ADE SOFYAN	P	38	S2	17
3.	IDA WAHYU I	W	45	S1	25
4.	SAS WIBOWO	P	45	S1	15
5.	RANI	W	24	S1	2
6.	SUPRIYADI	P	51	S1	25
7.	A.WAHYU H	W	30	S1	15
8.	ARY SADEWA	P	38	S1	10
9.	DIDIK WAHYUDIANTO	P	44	S1	12
10.	SUDIANTO	P	46	S2	20
11.	SUPRIYADI	P	52	S1	27
12.	DIAN SINTAWATI	W	36	S1	14
13.	DIAH	W	41	S1	11
14.	INDRA BUDHI SUSILO	P	38	S2	13
15.	TAKARIASTUTI	W	44	S1	20
16.	SUWITO	P	51	S2	28

17.	ETNAYANTI S.Y	W	28	S1	15
18.	ANITA	W	30	S1	6
19.	IDA FITRI	W	39	S1	15
20.	EKO SANTI	W	47	S1	28
21.	JOKO SETYABUDI	P	42	S1	13
22.		W	40	S1	15
23.		P	40	S1	10
24.	DAYA NUGRAHA	P	43	S1	10
25.		W	48	S1	25
26.		P	47	S1	26
27.		W	41	S1	13
28.		W	46	S2	25
29.		P	42	S2	12
30.	ISMI MARNANTO	P	48	S1	25
31.		P	36	S1	11
32.		W	49	S1	23
33.		W	42	S1	19
34.	KHANAFI	P	50	S1	22
35.		P	52	S1	22
36.	SAIFUL BAHKI	P	50	S1	20
37.		P	41	S2	13
38.		W	43	S1	24
39.	SITI PATMIATUN	W	31	S1	6
40.	MARSIDI	P	40	S1	15
41.	KRIS	W	38	S1	13
42.	BAMBANG SUKOCO	P	41	S1	14
43.	BEJO KAMANDANU	P	40	S1	20
44.	SRI WURYANI PUJIASTUTI	W	46	S1	22
45.	TRUNO WAHYU	P	45	S1	23
46.		W	25	D3	2
47.	SRI SUPRIYANTI	W	49	S1	22
48.	INDRA	P	38	S1	14
49.	CATUR SETYA P	P	34	SLTA	11
50.	SOLIKUL HADI	P	28	SLTA	3
51.	FARIDA UTAMININGTYAS	W	28	D3	3

52	NIKEN DS	W	40	S1	15
53	AINI KURNIA	W	37	S1	13
54	EDWIN	P	39	S1	11
55	NINUL	W	36	S1	9
56	TENRI S	W	37	S1	12
57	M.AZIZ	P	40	S1	13
58	M.RADIYAN	P	31	S1	6
59	GUNAWATI SWR	W	46	S1	22
60		P	35	S1	7
61		W	38	S1	14
62		W	45	S1	23
63		W	45	S2	23
64		P	24	S1	2
65		P	36	S2	9
66		W	27	S1	3
67		P	34	S1	7
68		W	42	S1	15
69		P	51	S1	28
70		P	28	S1	15
71		W	30	S1	6
72		W	39	S1	15
73		P	47	S1	28
74		P	42	S1	13
75		W	40	S1	15
76		P	40	S1	10
77		W	43	S2	20
78		P	48	S2	24
79		W	47	S1	27
80		P	41	S1	17
81		P	35	S1	10
82		W	38	S2	12
83		W	45	S1	22
84		P	45	S2	23
85		P	24	S1	3
86		P	30	S1	7
87		W	48	S1	24
88		W	36	S1	15
89		P	40	S1	18
90		P	35	S1	11
91		P	29	S1	3
92		P	46	S1	25
93		W	37	S1	28
94		W	50	S1	15
95		P	28	S1	6

96		W	30	S2	15
97		P	39	S2	28
98		P	47	S1	13
99		W	42	S1	15
100		P	40	S1	10

Tabel pertanyaan terbuka

no	Etika kerja islam	Locus of control	kinerja	
			1	2
1	Ya	tidak	ya	Diri sendiri
2	Besar sekali,karena kerja merupakan sebagian dari ibadah. Etika kerja islam dapat dijadikan suatu pedoman untuk bekerja,sehingga dalam bekerja dapat menentukan sikap mana yang baik dan benar, mana yang jelek atau buruk	Setuju,bahwa kesuksesan seseorang tergantung pada perilaku sendiri dan ada kaitannya dengan aspek lain bahkan agamapun sangat berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang dan dapat dijadikan pedoman	Belum maksimal,karena tidak ada tolak ukur yang jelas meskipun bekerja sesuai rencana bahkan melebihi yang direncanakan. Dalam kinerja diukur sesuai dengan kemampuan masing – masing individu	Yang berperan dalam menentukan kinerja saya adalah keluarga, pimpinan,teman sejawat,kawan relasi kerja serta diri sendiri
3	Sangat besar, bagaimanapun dalam bekerja harus mempunyai niat yang kuat, kejujuran, kepribadian yang bagus, dan loyal dalam bekerja	Tidak,perilaku seseorang memang dapat dijadikan acuan untuk sukses tetapi kesuksesan pasti ada/keterkaitan antar lingkungan dalam bekerja,teman,bawahan, atasan. Semua itu tidak luput dari agama karena agama adalah dasar atau pedoman bagi orang hidup	Manusia tidak pernah merasa maksimal pasti ada yang kurang	Atasan, bawahan, teman sekerja, keluarga
4	Besar	Tidak setuju	Belum, tapi saya akan selalu berusaha untuk maksimal	Pimpinan saya
5	Sangat besar pengaruhnya			
6	Besar	Tidak	belum	Diri sendiri
7	Ya,menurut islam kerja adalah ibadah. Jadi kalo ibadah niatnya harus baik, jujur, dan ikhlas	Tidak, sukses sama dengan kerja keras ditambah dengan doa	Ya	Diri sendiri
9	Ya, karena saya berniat dalam bekerja adalah seperti halnya saya beribadah (bekerja sama dengan ibadah)	Kurang setuju, selain keahlian individu, aspek agama juga harus dikukuhkan karena usaha tanpa doa akan sia - sia	Ya, dengan bukti nyata tidak pernah ada komplain dari nasabah	Tuhan YME dan diri sendiri, karena tanpa ridho tuhan YME saya tidak bisa mengembangkan karier dengan baik

no	Etika kerja islam	Locus of control	kinerja	
			1	2
1	Ya	tidak	ya	Diri sendiri
10	Besar pengaruhnya dengan menghayati etika kerja islami akan menuntun setiap pribadi dalam bekerja, sehingga sesuai dengan norma – noema atau nilai – nilai bekerja	Tidak setuju, kesuksesan seseorang sangat bergantung pada perilaku setiap pribadi itu sendiri, dengan kerja keras dan selalu mengikuti nilai – nilai agama, insyaallah kesuksesan dapat diraih	Insyaallah sudah maksimal dan saya akan selalu berusaha mengerahkan kemampuan terbaik yang saya punya	Atasan saya
11	Sangat besar pengaruhnya dengan adanya etika kerja islam dalam diri dapat menjadikan landasan pribadi yang kuat dalam bekerja	Tidak setuju, kesuksesan seseorang dapat diraih dengan kerja keras dari pribadi setiap individu itu sendiri dan juga anugrah dari sang pencipta	Insyaallah sudah maksimal dan saya akan selalu berusaha mengerahkan kemampuan terbaik yang saya punya	Saya sendiri, Cuma posisi dimana saya harus ditempatkan dimana saya harus bekerja, atasan maupun perusahaan yang lebih dapat menentukan
13	Sangat berpengaruh karena kinerja bagus tapi etika tidak baik maka akan mempengaruhi hasil kinerja seseorang menjadi tidak baik	Keberhasilan dan kesuksesan seseorang tergantung pada penilaian kinerja seseorang yang sudah dianggap bisa atau mampu memahami, menguasai suatu pekerjaan yang dibidangnya atau menguasai pekerjaan dibidang lain dalam satu kantor	Belum maksimal, karena belum memahami dibidang lain	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepala seksi</li> <li>- Pimpinan bidang</li> <li>- Pimpinan cabang</li> </ul>
14	Etika kerja saya sebagai karyawan bank jateng lebih menghayati budaya jawa yang lebih luwes dan terasa pas untuk orang indonesia. Budaya islam saya merasakan terlalu didominasi oleh budaya arab padahal islam bukanlah arab jadi yang saya cari adalah nilai atau sari	Agama apapun tidak ada yang melarang umatnya untuk berusaha, jadi sukses atau tidak tergantung dia membuat target, mengakomodir kemampuan, mengeliminir kekurangan, serta bisa memanfaatkan kompetitor. kalau hal ini belum berhasil, tetap spartan mengevaluasi, koreksi, sukses pasti tiba hanya	Belum, saya merasa bila berada dalam satu level diatas jabatan saya, mungkin saya akan lebih bisa berpedoman atau lebih bisa memberikan keuntungan lebih kepada perusahaan	Saya sendiri

no	Etika kerja islam	Locus of control	kinerja	
			1	2
1	Ya	tidak	ya	Diri sendiri
	islam dalam budaya jawa.	waktu saja.		
15	Bekerja adalah suatu kebutuhan dasar umat manusia, karena didalam islam, bekerja adalah suatu kewajiban yang ditujukan untuk pemenuhan kebutuhan atas diri sendiri dan keluarga	Kesuksesan bisa dicapai dengan berbagai macam jalan, tergantung manusia itu sendiri, tuhan sudah memberikan anugrah yang sangat adil, mungkin dia tidak diberi keberuntungan yang lain yang manusia tidak menyadarinya.	Dusahakan untuk bekerja sesuai prosedur dan selalu maksimal dan tuntas	Keinginan diri sendiri utuk selalu konsisten dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan sampai selesai
16	Sangat berpengaruh sekali karena bekerja didasari dengan etika kerja islam akan lebih semangat kerja semata – mata hanya ibadah jadi menurut saya sangat besar pengaruhnya	Sangat tidak setuju karena kesuksesan tidak terlepas dari perilaku mereka sendiri dan didasari dengan niat yang tulus dan didasari dengan agama	Sudah maksimal, kemampuan apa yang saya punyai sudah saya curahkan untuk mendukung pekerjaan saya	Diri pribadi kita dan penilaian dari atasan kita
17	Menurut saya ada pengaruh penghayatan etika kerja islam terhadap kinerja saya. Karena saya adalah seorang perempuan yang notabene bekerja kurang lebih sebagai aktualisasi diri dan membantu sesuai dalam pendapatan keluarga, sehingga mungkin agak mempengaruhi kinerja yang mungkin kurang optimal karena kesibukan membagi peran antara ibu rumah tangga sekaligus wanita karir	Keberhasilan seseorang tidak aja tergantung dari perilaku mereka sendiri tetapi ada aspek lain (keberuntungan, kedekatan seseorang dengan atasan dll) dan tentu saja agama, karena agama dapat memotivasi seseorang untuk berbuat baik namun sesuai aturan sehingga akan mempengaruhi kesuksesan baik lahir maupun batin	Kinerja saya dalam bekerja belum maksimal. Hal ini dikarenakan peran ganda saya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karir, karena saya masih belum begitu terlalu berkonsentrasi penuh untuk menjalankan karir saya.	Yang berperan dalam menentukan kinerja saya adalah saya sendiri, keluarga, agama, dan tentu saja lingkungan tempat saya bekerja
18	Ya	Ada kaitannya, agama	Belum, karena	Diri sendiri

no	Etika kerja islam	Locus of control	kinerja	
			1	2
1	Ya	tidak	ya	Diri sendiri
		berpengaruh terhadap perilaku diri sendiri	belum merasa puas	
21	Sangat berpengaruh, seseorang yang menghayati etika kerja secara islami maka akan berpengaruh terhadap perilaku seseorang tersebut didalam kinerjanya	Tidak setuju, banyak sekali bukti bahwa seseorang menemukan kesuksesan diluar rencana, hal ini tidak terlepas dari kekuatan lain diluar kemampuan manusia ikut menentukan yaitu tuhan	Belum, pekerjaan yang bersifat ???	Perilaku dan teman sejawat. Perilaku sangat menentukan kinerja seseorang, teman sejawat dapat membantu dan memahami kekurangan dalam kinerja
22	Besar sekali pengaruh agama didalam kinerja saya	Tidak setuju, karena agama sangat penting dalam hidup saya	Saya ragu – ragu apakah saya sudah bekerja dengan maksimal karena itu yang menilai adalah orang lain	Keluarga saya
23	Sangat besar sekali karena bekerja merupakan kewajiban bagi semua orang untuk menyambung hidup apalagi saya adalah seorang suami yang bertanggung jawab terhadap keluarga untuk menafkahi dan jadi tulang punggung keluarga	Tidak setuju karena keberhasilan tidak jatuh dari langit tetapi karena kerja keras kita sendiri dan juga doa dari keluarga. Jadi agama sangat berperan penting sekali	Sudah karena saya sudah bekerja cukup lama dan semaksimal mungkin untuk perusahaan	Atasan saya, kawan kerja atau patner kerja dan tentu saja keluarga saya
24	Benar, bekerja mesti dilandasi hati yang ikhlas untuk melakukan yang terbaik yang bisa kita berikan kepada perusahaan tempat kita bekerja dimanapun juga	Setuju tapi tidak sepenuhnya, memang benar kesuksesan kita ditentukan sepenuhnya usaha keras kita, mau belajar tapi diatas itu semua kita adalah manusia ciptaan tuhan dan wajib berdoa dan berjalan didalam jalanNya, karena tuhan juga yang menentukan keseuksesan kita disamping usaha kita sendiri	Menurut saya sudah maksimal sudah dengan prestasi yang maksimal yang saya bisa sesuai kemampuan saya	Diri sendiri, kerjasama dengan rekan satu bagian dan dukungan pimpinan
25	Tidak cukup besar pengaruhnya,	Tidak setuju karena agama berperan penting	Sudah sangat maksimal	Teman kerja dan keluarga

no	Etika kerja islam	Locus of control	kinerja	
			1	2
1	Ya	tidak	ya	Diri sendiri
	kinerja ditentukan oleh niat kerja dan kerja keras			
26	Sangat besar dan ada hubungan timbal balik	Tidak setuju karena agama adalah landasan utama bagi manusia untuk menuju kesuksesan	Sudah cukup maksimal	Teman kerja
27	Sangat besar sekali karena agama yang menentukan langkah hidup saya	Tidak setuju, kesuksesan dapat kita raih dengan kerja keras dan doa juga kepada Allah SWT	Sudah sangat maksimal sekali tetapi saya akan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan	Pemimpin
28	Pengaruh penghayatan etika kerja islam tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja saya karena etika kerja islam hanya mengatur tentang etika. Etika atau cara – cara kita mengamalkan agama didalam pekerjaan untuk masalah kinerja itu sangat berpengaruh terhadap niat kita sendiri dalam menjalankan pekerjaan sebaik mungkin	Kesuksesan sangat bergantung pada perilaku kita sendiri. Agama juga berkaitan tetapi jika kita terus berdoa tapi kita tidak mau berusaha maka kesuksesan tidak akan kita capai	Sudah maksimal, saya akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan ini. Karena perusahaan telah sangat berjasa kepada saya dan saya akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan	Pimpinan, partner kerja, teman sejawat
33	Sangat berpengaruh sekali dalam pekerjaan. Dengan adanya kita konsisten dengan ajaran – ajaran agama islam. Insyaallah pekerjaan yang dilakukan setiap hari nya akan berjalan dengan baik	Sangat tidak setuju, memang hasil kerja kita tergantung pada perilaku kita, tapi juga tergantung pada bagaimana kita melaksanakan dengan didasarkan pada aturan – aturan dengan agama (terutama islam). Hal ini akan adanya keselarasan dalam pelaksanaan (kerja dan iman)	Yang bisa menilai maksimal atau tidak itu pimpinan. Kebetulan saya dibidang pelaporan. Alhamdulillah tidak pernah terlambat dan pelaporan itu harus secepatnya dilaporkan sehingga dengan	Selain diri sendiri, keluarga (anak dan suami), rekan sejawat atau orang – orang yang ada dilingkungan kita

no	Etika kerja islam	Locus of control	kinerja	
			1	2
1	Ya	tidak	ya	Diri sendiri
			adanya pembatasan waktu tersebut saya bisa dikatakan maksimal	
34	Islam adalah agama rahmatan lil'alamin, sehingga apabila seseorang memahami islam secara khaffah akan sangat mempengaruhi kinerjanya	Tidak setuju, karena menurut saya sukses adalah ketika seseorang dapat menakhluikkan dunia tetpi tidak melupakan akhirat (agama)nya dan semakin mendekat kepada allah SWT	Relatif, karena apa yang menurut kita maksimal, belum tentu orang lain (atasan) menilai demikian	Diri saya sendiri
35	Sangat besar dapat bekerja dengan ikhlas	Tak setuju, sukses harus dengan berdoa dan bekerja	Belum maksimal	Diri sendiri
36	Kerja adalah bagian dari pengabdian kepada allah	Tidak setuju, meraih kesuksesan adalah buah ikhtiar manusia yang berkaitan erat dengan agama	Maksimal, karena prosedur kerja telah dilaksanakan dengan baik	Diri sendiri dan arahan dari atasan
38	Ya, dengan etika kerja islam, bekerjamjadi lebih tenang dan termotivasi untuk bekerja lebih baik semata – mata tidak hanya mengejar materi	Kesuksesan seseorang tergantung pada banyak faktor dan salah satunya adalah perilaku mereka sendiri	Dalam bekerja saya selalu berusaha maksimal	-Diri sendiri - teman kerja - lingkungan
39	Cukup besar	Tidak setuju	Belum maksimal	Diri sendiri dan lingkungan organisasi ditempat kerja
40	Besar, dengan penghayatan etika kerja islam kita bekerja disamping mencari nafkah juga dilandaskan dengan mencari ridho allah SWT	Tidak setuju, karena keberhasilan sesuatu selain usaha juga karena berkah dari allah	Sudah, sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya	Pimpinan dan teman kerja
41	Pengaruh kerja islam terhadap kinerja saya berpengaruh	Tidak setuju	Sudah	Saya sendiri
42	Besar karena tanpa dilandasi dengan			

no	Etika kerja islam	Locus of control	kinerja	
			1	2
1	Ya	tidak	ya	Diri sendiri
	agama maka orang dalam bekerja akan mudah digoyahkan dengan situasi dan kondisi saat ini terutama kejujuran			
43	Berpengaruh, untuk kita yang kerja diperbankan hidup dituntut suatu kejujuran seperti yang ada dalam ajaran agama (islam/khadist) dituntut suatu kejujuran	Kesuksesan seseorang	belum	Diri sendiri
44	Berpengaruh terhadap kinerja saya, karena dapat menjadikan diri saya lebih baik	Tidak setuju, kesuksesan seseorang selain tergantung pada perilaku mereka sendiri juga tergantung pada aspek – aspek lain termasuk aspek agama dapat memengaruhi kesuksesan kita dalam melakukan sesuatu	Ya, kinerja saya dalam bekerja sudah maksimal	Semua yang ada disekitar saya mempengaruhi dan berperan dalam menentukan kinerja saya
45	Tidak setuju karena??		Ya, kinerja saya dalam bekerja sudah maksimal	???
46	Ya, pengaruhnya sangat besar, karena dalam dunia kerja terdapat etika – etika islam yang dapat menunjang kinerja kita	Tidak setuju, karena perilaku setiap manusia juga berhubungan erat dengan aspek lain bahkan agama	Ya, saya selalu bekerja dengan usaha yang maksimal agar mendapat hasil yang sangat memuaskan	Semua orang berperan dalam menentukan kinerja, karena semua bagian mempunyai keterikatan sangat erat
47		Tidak karena kita orang beragama atau mempunyai tuhan walaupun bagaimana kehendakNya terjadilah	Ya, karena saya lasanakan dengan penuh kesadaran dan saya menikmati	Atasan saya dan lingkungan karena dalam penilaian kerja ada dari atas dan samping atau bawah
48	Besar, karena bekerja memerlukan iman yang kuat dan teguh, apapun posisi dan dimanapun kita bekerja	Tidak setuju, karena berawal dari agama, attitude kita terbentuk	Sudah,karena bisa dilihat dari target – target kerja yang didapat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keluarga</li> <li>- Pribadi</li> <li>- Tim kerja dan fasilitas kerja</li> <li>- Lingkungan</li> <li>- Pimpinan</li> </ul>
49	Besar sekali	Tidak setuju, sukses	Belum maksimal,	Saya sendiri, karena

no	Etika kerja islam	Locus of control	kinerja	
			1	2
1	Ya	tidak	ya	Diri sendiri
	pengaruhnya, karena bekerja dilingkup perbankan apabila tidak dihayati dengan etika kerja islam sangatlah riskan dikarenakan berhubungan dengan uang dan harta benda orang lain	seseorang didasari oleh tingkah laku orang tersebut dengan dilandasi oleh norma – norma agama tentunya, karena dengan norma agama hidup akan bisa lebih terarah dan lebih baik	masih banyak hal – hal yang harus dibenahi dan ditingkatkan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban	apabila bukan kita sendiri yang akan merubah sikap dan kinerja kita dengan kesadaran dan tanggung jawab siapa lagi, tidak mungkin orang lain
50	EWI dalam diri saya terhadap kinerja saya adalah sangat berpengaruh, karena EWI itu membantu kelancaran dalam pekerjaan saya dan membuat saya lebih mudah untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Contoh sebagian diantaranya adalah (EWI) melatih kesabaran dan mengerjakan suatu tugas dengan rasa ikhlas. Menurut saya jika kita bisa menyelesaikan pekerjaan/bekerja dengan EWI itu suatu kepuasan tersendiri	Tidak setuju, karena seseorang yang mau berhasil adalah orang yang berani melakukan perubahan termasuk perilaku seseorang, dan semua itu dilakukan dengan sabar, kerja keras, dan berdoa. Jadi itu juga ada kaitannya dengan agama, karena agama adalah pelindung kita untuk menuju kesuksesan	Maksimal atau tidak, menurut pandangan teman – teman sekerja, saya tidak tahu yang pasti saya dalam bekerja selalu berusaha sebaik mungkin, semaksimal mungkin dan semua itu saya lakukan dengan ikhlas	Dalam satu pekerjaan kita sangat memerlukan teman – teman kerja yang mendorong, mendukung, membantu, dan sikap baik pada saya, itu sudah membantu dalam menentukan kinerja saya
51	EWI perlu untuk menunjang kinerja	Kurang setuju, kesuksesan seseorang tidak dapat diraih tanpa aspek lain yang berkaitan dengan pekerjaan termasuk agama. Semua itu sangat menunjang kesuksesan seseorang	Sudah maksimal, akan berusaha tetap maksimal	Diri sendiri, pihak – pihak yang berkaitan dengan pekerjaan
53	Pengaruh	Tidak setuju, kesuksesan	Dalam bekerja	Yang berperan

no	Etika kerja islam	Locus of control	kinerja	
			1	2
1	Ya	tidak	ya	Diri sendiri
	<p>penghayatan EWI dalam diri saya terhadap kinerja saya sangat besar. Karena dalam bekerja apapun pekerjaannya harus dilandaskan pada nilai – nilai agama, baik itu dalam berhubungan dengan sesama karyawan juga dalam menghadapi orang lain (dalam pelayanan) Apalagi dalam dunia perbankan yang berhubungan dengan fisik uang sangat besar resikonya. Dasar agama yang kuat dapat membentengi godaan kerja</p>	<p>seseorang tergantung pada perilaku mereka sendiri itu betul tapi aspek lain apalagi agama juga berpengaruh pada kesuksesan seseorang tersebut. Karena agama menyatakan bahwa setiap manusia wajib berusaha dan berdoa</p>	<p>tidak ada kata maksimal. Karena pekerjaan itu sesuatu yang terus berubah baik dalam IT dan kebijaksanaan, prosedur, target,dll. Jadi kinerja kita harus selalu dan senantiasa ditingkatkan sesuai dengan keadaan dilapangan, target ditetapkan, pasar yang dihadapi,dll.</p>	<p>menentukan kinerja saya adalah saya sendiri, rekan kerja dan pimpinan. Saya sendiri karena sikap,kesadaran diri tanggung jawab sendiri amat sangat mempengaruhi kinerja kita. Rekan kerja dan pimpinan memberi support, dukungan, motivasi atas kinerja kita</p>
56	<p>Cukup berpengaruh karena kerja islami merupakan salah satu bentuk ibadah kita</p>	<p>Tidak setuju, setiap kesuksesan apapun saling berkaitan dengan aspek – aspek yang lain apalagi agama</p>		<p>Diri sendiri dan lingkungan kerja</p>
57	<p>Ya, karena hidup adalah ibadah dan kerja ada termasuk didalamnya yang menjadi masalah adalah apakah tolak ukur EWI itu karena yang islami itu ukurannya adalah al'quran dan hadist yang sama dengan ijma</p>	<p>Tidak setuju, kesuksesan seseorang tergantung paa perilaku mereka sendiri tapi keyakinan berkaitan dengan kekuasaan adalah bukan hal yang terpisahkan</p>	<p>Belum, karena masih banyak hal – hal atau kemampuan baik umum atau khusus yang masih atau belum dikuasai</p>	<p>Ya, diri kita sendiri karena kita adalah makhluk yang bebas merilis dengan segala tanggung jawab dan kosekuensinya</p>
58	<p>Besar, islam bukan hanya untuk kerja saja tetapi islam adalah kehidupan yang harus dijalani, sekarang, kedepan</p>	<p>Tidak setuju, sukses tergantung pada perilaku dan agama atau akidah karena sukses itu tidak hanya didunia tetapi juga diakhirat</p>	<p>insyaallah</p>	<p>Diri sendiri, teman sejawat, pimpinan, keluarga, allah SWT yang menentukan</p>

no	Etika kerja islam	Locus of control	kinerja	
			1	2
1	Ya	tidak	ya	Diri sendiri
	untuk akhirat tujuan akhirnya			
59	Sangat besar, penghayatan etika kerja islam merupakan motivasi yang sangat luar biasa dari dalam diri	Manusia diwajibkan berusaha semaksimal kemampuannya. Selebihnya, Allah maha mengatur segalanya	Berupaya untuk maksimal	Diri sendiri, pimpinan, dan lingkungan. Selebihnya, segalanya ada campur tangan Allah