

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Pengertian *Locus of Control*

*locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. <sup>10</sup>konsep *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter berdasarkan pendekatan “*Social Learning Theory*”. <sup>11</sup>Menurut Pervin dalam Smet pada Tahun 1994, konsep *locus of control* adalah bagian dari *social learning theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang.

Reiss dan Mitra pada Tahun 1998, *locus of control* dibagi menjadi dua orientasi 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.

---

<sup>10</sup>Jullian Rotter pada, *locus of control, pengertian*: Tahun 1966

<sup>11</sup>Wolman pada Tahun 1977

Menurut Crider pada Tahun 1988 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 se-efektif 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.

Menurut Karimi dan Alipour pada Tahun 2011, individu dengan *locus of control* internal memiliki keyakinan bahwa mereka mampu mengendalikan dan mengelola kehidupan mereka sendiri dengan membuat keputusan atas apa yang mereka lakukan dan mereka hasilkan. Individu dengan *locus of control* internal yang tinggi menerima bahwa prestasi dan kegagalan mereka tergantung pada

usaha mereka sendiri, mereka memiliki kemampuan untuk menentukan nasib atau hasil mereka sendiri dan mereka bertanggung jawab atas apa yang terjadi atau hasil yang diperoleh. Dan individu dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa unsur-unsur eksternal (faktor luar) seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir menentukan kehidupan mereka, serta kegagalan dan keberhasilan mereka bukan karena usaha mereka sendiri. Seseorang dengan *ETO* internal memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi dalam menjalani pekerjaan dan hidup dibandingkan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal sangat mempengaruhi seseorang dalam bertindak dan mengambil keputusan dalam pekerjaannya dan siap dengan segala kemungkinan yang akan terjadi sebagai hasil dari pekerjaan dan keputusan yang diambilnya. Namun perlu diketahui, bahwa setiap orang memiliki *locus of control* tertentu yang berada di antara kedua ekstrim tersebut. Secara teori dan yang terjadi di lapangan *locus of control* memungkinkan perilaku karyawan apabila dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *locus of control*-nya.

Bello, Purnomo dan Lestari pada Tahun 2010 mengemukakan variable-variabel yang terkait dengan *locus of control* antara lain kinerja organisasi, kepuasan kerja, stress terhadap kerja, intensi untuk berhenti kerja, kepemimpinan, *entrepreneurship*, dan keterlibatan kerja.<sup>12</sup>

## **2.1.2 Etos Kerja Islam**

Dari pandangan etimologi, etika berasal dari bahasa Yunani

“*ethos*” (bentuk tunggal) yang berarti adat, kebiasaan, watak, perasaan,

---

<sup>12</sup>Ridwan. *Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus Of Control Dengan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Trikonomika*. Universitas Tadulako. Vol 12 No 1. hal 75-76. Juni 2013.

sikap, serta cara berpikir. Dalam bentuk jamak (*ta etha*) yang berarti adat kebiasaan. Filosof Yunani terkenal Aristoteles (384-322 SM) telah menggunakan istilah ethos untuk menjelaskan filsafat moral. Dalam kamus umum Bahasa Indonesia, etika adalah ilmu pengetahuan tentang azas-azas moral. Sementara dalam kamus Echol dan Shadaly Tahun 1995, etika adalah perilaku etis, layak, beradab, dan bertata susila. Menurut Stead et al pada Tahun 1990 dari pandangan normatif, etika adalah serangkaian prinsip-prinsip moral yang memisahkan hal yang baik dan hal yang buruk serta apa yang harus dilakukan dan tidak harus dilakukan oleh seseorang.<sup>13</sup>

Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk dalam berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya, dalam etos tersebut terkandung semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan budaya berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Berdasarkan fungsi sentral dari unsur kerja dalam pembangunan, maka dipandang perlu untuk membahas pengertiannya secara ringkas sebagaimana berikut: diartikan juga sebagai perbuatan. Pekerja : adalah orang yang bekerja dalam suatu pekerjaan atau pembuatan sesuatu. (Al-

---

<sup>13</sup>Rizkiana Nur A. *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada karyawan di Bank BNI Syariah Mandiri Cabang Purwokerto)*. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal 4.2017.

syarbasi dalam, Saifullah, 2009 : 169) Definisi pekerjaan menurut istilah: segala sesuatu berasal dari bekerja atau gerakan setiap bagian tubuh, berdasarkan kemauan atau tanpa kemauan; bisa tumbuhan-tumbuhan ataupun hewan. Digunakan juga dalam pengertian gerak-gerik tingkah laku manusia, seperti 'amal ma'ruf atau perilaku kebaikan. Mencakup segala manfaat kegunaan yang dihasilkan manusia, dengan mendapatkan imbalan.

Etos kerja islam adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Etos kerja islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.<sup>14</sup>

Etos kerja islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Adapun yang dimaksud etos kerja Islami dalam penelitian ini adalah watak/karakter dan kebiasaan

---

<sup>14</sup>Toto Tasmara, op.cit, hlm.27

kerja orang Islam yang terpancar dari aqidah Islamiyah yang berkenaan dengan kerja sebagai sikap mendasar dalam dirinya dalam menjalankan kewajibannya bekerja sebagai makhluk Allah pada khususnya dan makhluk sosial pada umumnya.<sup>15</sup>

Menurut Asifudin, bahwa etos kerja islam ialah merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.<sup>16</sup>Beradasrkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada al-qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam yang berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerja samaakal.<sup>17</sup>

### **2.1.2.1 Pengertian Etos Kerja Secara Umum**

Etos kerja dapat didefinsikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau sebuah institusi. Menurut Usman Pelly (1992:12), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya

---

<sup>15</sup>Ahmad Janan Asifudin, Etos Kerja Islami, (Surakarta: Muhammadiyah Universitas Press, 2004), hlm 234

<sup>16</sup>Ahmad JananAsifudin, Etos Kerja Islami, hlm. 234.

<sup>17</sup>Ibid.,hlm.33.

terhadap kerja. Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan nyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2003,2). Etos kerja bisa diartikan secara harfiah sebagai suatu etika atau perilaku positif dalam melakukan setiap kegiatan atau aktivitas yang melibatkan fisik dan pikiran. Secara umum etos kerja merupakan semua kebiasaan baik (disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar, dan sebagainya) yang berdasar pada etika yang harus dilakukan ditempat kerja..

Mahiyaddin pada Tahun 2009 menjelaskan bahwa orientasi etika kerja Islam yang utama adalah kerja. Etika kerja Islam memandang individu yang bekerja keras untuk mencari nikmat, rezeki dalam keridhaan Yang Maha Kuasa merupakan satu sifat dasar dan diyakini akan mencapai kesuksesan dalam hidupnya, sedangkan yang tidak melakukan kerja keras akan menemui kegagalan dalam hidupnya. Barang siapa bekerja keras dia akan mendapat balasannya. Prinsip ini berlaku untuk setiap individu dan juga untuk semua bangsa. Dalam Al-Qur'an surat Al-Anfal ayat 53 yang berbunyi: "Allah sekali-kali tidak akan mengubah nasib suatu bangsa, sehingga bangsa itu mengubahnya sendiri".

Fitria pada Tahun 2003 menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor penting tentang penghayatan etika kerja

Islam yang harus diperhatikan, yaitu adanya keterikatan individu terhadap diri dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan dengan pengembangan diri serta hubungan sosial yang baik, dilarang memaksa seseorang, alat-alat produksi, dan binatang dalam kerjaan, tidak melakukan pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT seperti diantaranya bekerja memeras bahan-bahan minuman keras dan sebagai pencatat riba, dan di antara sifat pekerja adalah kuat, dapat dipercaya, dan profesionalisme.<sup>18</sup>

#### **2.1.2.2 Indikator Etos Kerja Islam**

Menurut perspektif islam, iman, ilmu dan amal merupakan serangkaian yang saling mensyaratkan dan saling menyempurnakan. Jadi tidak berlebihan jika dikatakan islam adalah agama ilmu disamping agama amal, iman sendiri baru dapat menjadi akidah dan berfungsi dengan baik bila sudah didukung oleh ilmu minimal tentang iman dan akidah, menyebabkan lahirnya kesadaran dan niat harus beramal saleh. Iman yang diceraikan oleh pemahaman ilmiah bolistik proporsional terhadap ajaran-ajaran agama, memang berpotensi besar untuk menjadi sumber motivasi internal maupun eksternal bagi etos kerja islam, disamping menjadi sumber ilmu dan nilai.

---

<sup>18</sup>Ridwan. Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan *Locus Of Control* Dengan Kinerja Karyawan. Jurnal Trikonomika. Universitas Tadulako. Vol 12 No 1. hal 73-75. Juni 2013.

Dari konsep iman, ilmu dan amal saleh ini, maka dapat digali dan dirumuskan indikator etos kerja islam sebagai berikut:

- 1) Kerja merupakan penjabaran akidah Etos kerja islam merupakan pancaran keyakinan seorang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan dan mencari ridha Allah, yakni dalam rangkai ibadah. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu indikator penting etos kerja islam yang tergalih dan timbul dari indikator yang pertama (kerja merupakan akidah), indikator ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja islami dari etos kerjalainnya.
- 2) Kerja dilandasi ilmu Pemahaman akal dengan dinamika sifat-sifatnya terhadap wahyu merupakan sumber penyebab terbentuknya akidah dan sistem keimanan yang pada gilirannya dapat menjadi sumber dan motivasi terbentuknya etos kerja islami sekaligus menjadi sumber nilai. Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat penting agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja dapat menjadi hanya orientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan, sikap

terlalu mementingkan diri sendiri dan orang lain. Dalam pada itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang tidak proporsional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangkai mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memang memainkan peranan urgen bagi yanglain.

- 3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk- petunjuknya orang beretos kerja islami menyadari potensi yangdikuasai dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mestih dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran (islam) yang ia imani. Ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadis-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang islam giat dan aktif bekerja. Artinya agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan sunnahtullah. Seperti dalam QS. Al-Isya:26-27 yang mengandung ajaran tentang sikap hidup hemat. QS. An-nahal : 93 mengajarkan agar orang islam mempunyai sikap bertanggung jawab dalam bekerja.

QS. Al-Hasyr: 18 mengandung pendidikan agar mereka mengembangkan visi kedepan dan belajar dari pengalaman. Dan QS. Al-Imran: 159 memerintahkan sikap tawakal.

Dari meneladani sifat-sifat ilahi dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, dan tekun konsekuen, adil, kerja didukung ilmu pengetahuan dan teknologi, visioner, berusaha efektif dan efisien, percaya diri, dan mandiri.

### **2.13 Kinerja Karyawan**

Kinerja atau *performance*, adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang sebagai tolok ukur dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan atau ditetapkan. Menurut Sadarmayanti pada Tahun 2004 mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Rusdy dan Septiana pada Tahun 2008 juga mengungkapkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, lebih lanjut dijelaskan kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Tika kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerja atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>19</sup>

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh serorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>20</sup>

Menurut Simamora (2002:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wibowo M. Phill (2007:65), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tagging jawab yang diberikan kepadanya.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup>Edi sutrisno,Manajemen Sumber Daya Manusia.(Jakarta:kencana,2009),Hlm

<sup>20</sup>Dale,Futwengler,Penilaian Kinerja,( yogyakarta:Andi,2002).Hlm 74

<sup>21</sup>Anwar Prabowo Mangkunegara,Evaluasi Kinerja, ( Bandung : PT. Refika Aditama,2005),hlm.67.

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### **2.1.3.1 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L Mathis dan John H. Jackson dalam Aditya, dkk adalah :

a. **Kualitas output**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. **Kuantitas output**

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. **Jangka Waktu**

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan. Jangka

waktu dari pegawai menerima tugas sampai menjadi output.

d. Kehadiran

Pegawai yang memiliki kerja tinggi, maka tingkat ketidakhadirannya cenderung rendah.

e. Kemampuan Bekerjasama

Karyawan dapat bekerjasama dengan pimpinan maupun rekan kerja agar tujuan usaha dapat tercapai dengan baik

Dasseler pada Tahun 2006 menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan, dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Kinerja (*performance*) sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kontrol diri, keyakinan, serta motivasi. Kata kunci dari pengertian kinerja adalah hasil kerja karyawan, proses dan organisasi terbuka secara konkrit dan dapat diukur, dan dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Ribhan pada Tahun 2008 mengemukakan ada tiga variable yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja karyawan, yaitu variabel individual, variabel organisasional, dan variabel psikologis.

Menurut Dassler Tahun 2006 bahwa ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan pengeluaran.

2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, regulasi, dapat dipercaya, dapat diandalkan, dan tepat waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antara karyawan dengan pimpinan, serta media komunikasi.<sup>22</sup>

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak lepas dari hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian.

No	Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Abdul Karim (2013), Analisis <i>Locus Of Control</i> Pada Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Syariah Sebagai Pemoderasi	Analisis regresi linear berganda	Pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t sebesar 4,364, dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,050, H1 diterima. Variabel <i>locus of control</i> dengan etika kerja syariah menunjukkan nilai t sebesar 2,064 dengan probabilitas sebesar 0,042, H2 diterima. Uji signifikan parameter individual, variabel <i>locus of control</i> nilai koefisien parameter 0,363 dengan nilai signifikan 0,000, variabel etika kerja syariah memberikan nilai koefisien parameter 0,273 dengan tingkat signifikan 0,003, variabel moderat antara <i>locus of control</i> dengan etika kerja syariah memiliki nilai signifikan 0,042 lebih kecil dari probabilitasnya 0,05.

<sup>22</sup>Ibid, hal 76

2.	Ridwan (2013), Peranan Etika Islam Terhadap Hubungan <i>Locus Of Control</i> Dengan Kinerja Karyawan	Simple linear regression dan moderating regression analysis (MRA)	T hitung (3,566) > t table (2,042) nilai signifikan berpengaruh nyata antar variabel. Koefisien regresi yang diperoleh <i>locus of control</i> sebesar 0,873, yang berarti semakin tingginya <i>locus of control</i> maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki. Syarat pengujian moderating terpenuhi, yaitu hubungan variabel utama berpengaruh secara signifikan. Pengaruh variabel moderating terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung (-2,615) > t table (2,042) dengan nilai signifikan nilai 0,14 < 0,05, yaitu artinya variabel moderating berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.
3.	Imra Santika (2018), Pengaruh Motivasi Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Karyawan Tetap Bank Syariah Mandiri Yogyakarta)	Analisis regresi linear berganda	T hitung (2,030) > t tabel (1,68107) dengan nilai p value 0,03 kurang dari 0,05 (variabel bebas motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan). T hitung (2,596) > t tabel (1,68107) dengan nilai p value 0,013 kurang dari 0,05 (variabel bebas <i>locus of control</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan). T hitung (1,927) > t tabel (1,68107) dengan nilai p value 0,048 kurang dari 0,05 (motivasi yang dimoderasi oleh etika kerja Islam secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan). T hitung (2,187) > t tabel (1,68107) dengan nilai p value 0,035 kurang dari 0,05 ( <i>locus of control</i> yang dimoderasi oleh etika kerja Islam secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan).
4.	Amalia Mutamimah (2019), Pengaruh <i>Locus Of Control</i>	Analisis regresi linear sederhana	Uji normalitas, asyp sig <i>locus of control</i> 0,2 > 0,05. Hal ini diartikan bahwa variabel berpengaruh normal. 4. Uji linearitas, <i>locus of control</i> 0,000 <

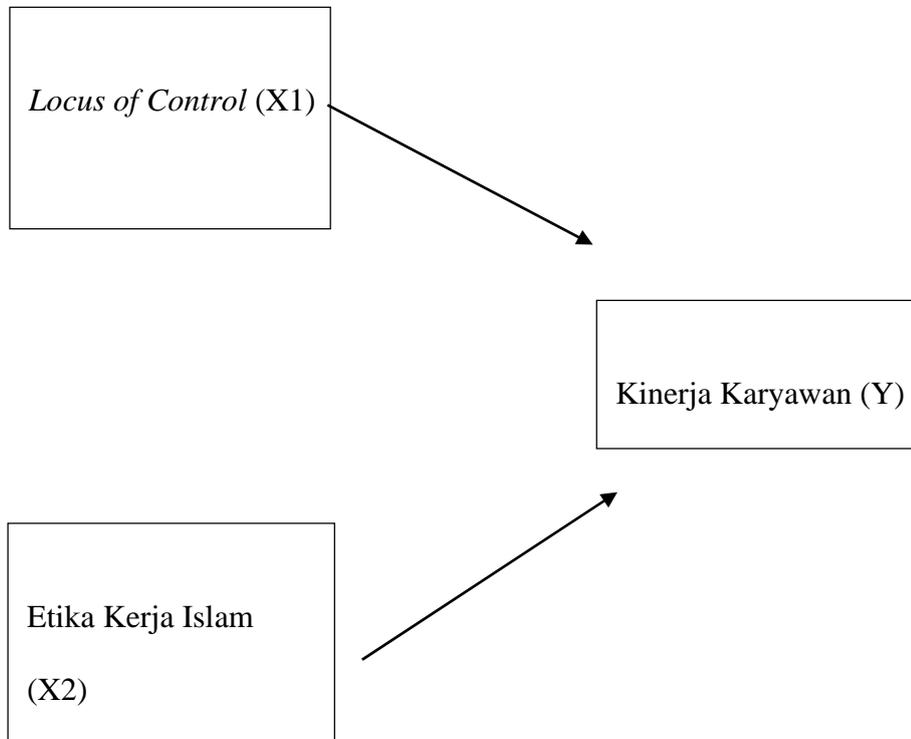
	Terhadap Kinerja Pegawai Struktural Di Balai Diklat Surabaya		0,05. Hal ini diartikan <i>locus of control</i> dengan kinerja memiliki hubungan linear. Nilai korelasi X dan Y sebesar 0,681, dengan nilai p value (sig) sebesar 0,000. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara <i>locus of control</i> dengan kinerja karyawan.
5.	Rizkiana Nur A (2019), Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Cabang Purwokerto)	Simple linear regression dan moderating regression analysis (MRA)	Nilai t 8,556 dengan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien ( <i>locus of control</i> memiliki hubungan yang signifikan regresi positif terhadap kinerja karyawan). Uji moderasi, nilai t sebesar 13,386 dengan sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (etika kerja islam mampu memoderasi pengaruh antara <i>locus of control</i> dengan kinerja).

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikirin terhadap masalah yang akan dikupas. Dalam penelitian ini variabel independen yang di pilih untuk diteliti adalah *locus of control* (X1) dan etika kerja Islam (X2), yang secara teoritis variabel tersebut dapat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Pengaruh ketiga variabel tersebut akan di teliti dengan menggunakan uji kuantitas data , uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Maka penulis menggambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.3.1**

**Kerangka Pemikiran**



#### **2.4 Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis adalah rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari suatu permasalahan dan akan diuji secara empiris. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan teori yang relevan. <sup>23</sup>Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dan teori yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

---

<sup>23</sup>Supriyanto dan Maharani: *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner dan Analisis Data*, (Malang: UIN Maliki PRESS), hal 23.

1 H.

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

H1: *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2 H:

Etika kerja Islam bukan hanya sekedar masalah budaya saja, tetapi etika kerja Islam dapat mendorong individu untuk memberikan usaha terbaik dan bekerja keras. Karena penyertaan niat baik pada pekerjaan akan memberikan hasil yang baik pula. Menurut Ali Tahun 2008, bekerja memungkinkan seseorang menjadi mandiri dan menimbulkan kepedulian terhadap orang lain, kepuasan dan pemenuhan diri. Kesuksesan dan keberhasilan pekerjaan tergantung pada kerja keras dan keyakinan seseorang terhadap pekerjaan. Jika bekerja dipandang sebagai sebuah kebaikan, maka pekerjaan akan dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Berdasarkan hal tersebut dan beberapa penelitian di atas maka hipotesis yang dihasilkan adalah:

H: EtikakerjaIslam berpengaruhpositif terhadap kinerja karyawan

3 H:

Setiap perbankan berbasis syariah mempekerjakan karyawan yang muslim/ah, tentu saja fungsinya untuk menyesuaikan pekerjaan yang beruang-lingkup di basis syariah, yaitu agar mendapatkan karyawan yang bekerja ahli dalam basis syariah dikarenakan sudah menjadi jantungnya agamanya seorang muslim/ah mentaati hukum Islam dan mengetahuinya, serta dapat memberikan kenyamanan karyawan dengan bidangnya dimana perbankan syariah menerapkan sistem pakaian tertutup seperti penggunaan hijab untuk karyawan wanita guna mengikuti hukum Islam dan waktu

istirahat ditambah khusus untuk melaksanakan ibadah (sholat), kemudian perbankan syariah akan mendapatkan kinerja yang efisien karena keselarasan karyawan dengan bidangnya di perbankan berbasis syariah dimana dengan perilaku islaminya dapat memberikan pelayanan yang baik untuk nasabah terutama nasabah muslim/ah, seperti pelayanan saat bertemu nasabah para karyawan bank syariah mengucapkan salam yang sesuai syariah yaitu ucapan “assalamualaikum”, dan perbankan syariah sebesar-besarnya berusaha menghindari larangan Allah SWT dari gharar dari riba dan lain-lain, dimana masyarakat Islam tentu lebih mencari yang aman, aman dari pelanggaran syariah (hukum Islam). Di sini prinsip etika kerja Islam dinyatakan telah diterapkan dalam perbankan syariah dan *locus of control* (pengendalian diri) tentu saja ada pada diri manusia namun pengendalian diri yang baik belum tentu ada pada diri setiap manusia, mereka memiliki *locus of control* yang berbeda. Dengan pengetahuan Islamiah manusia dapat mengendalikan dirinya dari perbuatan dosa walaupun manusia kadang khilaf, dalam perbankan syariah mereka kebanyakan adalah karyawan yang *locus of control*-nya baik sesuai standar etika bekerja Islam.

H: PT. Bank BNI Syariah KC Palembang telah menerapkan sistem *locus of control* dan etika kerja islam terhadap karyawannya.

