

Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada BPR Di Kabupaten Magelang)

Veri Pramesti^{1*}, Eni Zuhriyah²

^{1,2} Manajemen / Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

*email: veripramesti97@gmail.com

ABSTRAK

Kata Kunci:

Locus of control
; *Stres kerja* ;
Etika Kerja
Islam ; *Kinerja*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja, apakah etika kerja islam dapat memoderasi hubungan *locus of control* terhadap kinerja dan apakah etika kerja islam dapat memoderasi hubungan stres kerja terhadap kinerja. Sample penelitian ini adalah 50 karyawan BPR di Kabupaten Magelang. Teknik pengambilan sampel digunakan purposive sampling. Uji instrument digunakan uji MRA Uji hipotesis dengan uji t. Hasil uji menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja individu, stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, etika kerja islam memoderasi hubungan *locus of control* terhadap kinerja secara signifikan negatif, etika kerja islam memoderasi hubungan stres kerja terhadap kinerja secara signifikan positif. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *locus of control* pada karyawan belum baik dan tingkat stres yang optimal pada karyawan justru memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

ABSTRACT

The purpose of the study is to determine the influence of locus of control of performance, the impact of performance stress, whether the ethics of Islamic work can moderate the locus of control to performance and whether the ethics of Islamic work can moderate the stress of work-related performance. The sample of this research is 50 BPR employees in Magelang Regency. Sampling techniques are used purposive sampling. Test instrument used MRA test hypothesis with T test. The test results show that the locus of control significantly negatively affects individual performance, working stress significantly positive towards performance, Islamic work ethic moderate locus of control relationship to significantly negative performance, Islamic work ethics moderate the relationship of work stress to significantly positive performance. This shows that the level of locus of control in employees is not yet good and the optimal level of stress on employees motivates employees to work even better.

PENDAHULUAN

Kinerja juga disebut oleh para manajer atau pemimpin untuk menyatakan kondisi organisasi atau perusahaan yang dikelolanya (Mohammad Faisal Amir, 2015). Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum dilakukan secara optimal hal itu menjadi latar belakang masalah untuk mengoptimalkan hasil yang akan di capai (Burhan, dkk, 2013). . Kemampuan diri sendiri dan tekanan kerja atau stres juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kompetitif dan selalu berubah-ubah yang secara langsung mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Sunyoto dan Burhanudin (2015) menyatakan bahwa locus of control menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka.

Locus of control berhubungan dengan stres kerja dan etika kerja. Individu akan merasa stres karena banyaknya pekerjaan, ketidak pahaman terhadap pekerjaan atau mengikuti perkembangan zaman. . Dampak positif stres tingkat rendah yaitu individu akan merasakan stres dalam menghadapi pekerjaan, stres ini juga akan mendorong untuk bekerja lebih baik lagi (Sasono,2004 dalam Nurlaela Jum'ati, 2013). Etika kerja akan dapat memperkuat ataupun memperlemah dari pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja. Individu yang percaya pada etika kerja maka locus of controlnya tinggi, akan meminimalisir stres kerja. Etika kerja Islam patut untuk mendapatkan perhatian karena merupakan hal yang ideal dimana seorang muslim berusaha untuk mewujudkannya (Yousef, 2000 dalam Ridwan,2013). Studi ini meneliti pengaruh *locus of control* terhadap kinerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja, apakah etika kerja islam dapat memoderasi hubungan *locus of control* terhadap kinerja dan apakah etika kerja islam dapat memoderasi hubungan stres kerja terhadap kinerja

Kajian Teori

Teori Atribusi

Teori Atribusi dikemukakan oleh Fritz Heider dikembangkan oleh Kelley (1967) yang memuat mengenai cara pandang seseorang dalam menilai atau mengamati perilaku individu dalam bertindak. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya (Hidayati,2002 dalam Astrid Fembriani dan I Ketut Budiarta, 2016).

Kinerja

Mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sedarmayati, 2004 dalam Soraya Eka 2010). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja, kinerja berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja dikur dengan indicator sebagai berikut (Ayudiati, 2010): Kualitas kerja karyawan, Ketepatan waktu atau target, Ketrampilan dan tingkat pengetahuan karyawan, Standar profesional kerja, Pelayanan yang baik saat bekerja.

Locus Of Control

Locus of Control merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya (Jullian Rotter, 1966 dalam Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati, 2013). *Locus of control* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, dan keberuntungan (Ida dan Dwinta,2010). Indikator pengukuran locus of control adalah sebagai berikut (Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati, 2013) : Nasib dalam bekerja ditentukan oleh orang yang berkuasa, Kesuksesan individu karena faktor nasib, Hasil yang dicapai individu atas dasar usaha sendiri, Kehidupan individu tergantung dari tindakannya, Kurang mempercayai keberuntungan dalam nasib individu.

Stres Kerja

Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Stres dapat pula dikatakan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan dari luar diri seseorang (Ida dan Dwinta,2010) membedakan. Indikator stres kerja dapat dijabarkan sebagai berikut (Copper dalam Rivai & Sagala, 2009 dalam Nurleila Jum'ati, 2013) : (1) Konflik peran, (2) Beban kerja, (3) Pengembangan karir, (4) Hubungan dalam pekerjaan, (5) Struktur dalam organisasi. Indikator untuk stress kerja adalah sebagai berikut (Tri Wartono, 2017) : Mampu mengatasi perubahan situasi bisnis, Menguasai perkembangan teknologi, Dapat menghadapi tuntutan tugas dan peran, Kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, Tidak terpengaruh faktor keluarga dan ekonomi selama bekerja.

Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam patut untuk mendapatkan perhatian karena merupakan hal yang ideal dimana seorang muslim berusaha untuk mewujudkannya (Yousef, 2000 dalam Soraya Eka, 2010). Etika kerja Islam sangat baik untuk diterapkan karena dapat mengatur manusia dengan Tuhannya, sesama manusia dan dengan lingkungannya. Etika kerja islam memberikan dampak yang baik dalam pekerjaan, sikap kerja yang positif memberikan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan. Sumber etika kerja Islam yaitu berasal dari Allah SWT yang ditungkan dalam Al-Quran dan Hadist. Indikator pengukuran etika kerja islam adalah sebagai berikut (Sundary, 2010) : Bekerja tanpa meninggalkan ibadah, Dilandasi akhlak dan mental secara Islami dalam bekerja, Menyelesaikan masalah pekerjaan secara Islami, Berfikir positif dalam menghadapi masalah pekerjaan, Niat yang baik saat melakukan pekerjaan.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket kuesioner ke responden. Responden 50 karyawan BPR di Kabupaten Magelang. Kuesioner diserahkan ke responden secara langsung di kantor BPR di Kabupaten Magelang. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala sikap yang dikelompokkan dalam lima bagian dari 1 sampai 5 dengan pilihan kategori : Sangat tidak setuju (STS); Kurang setuju (KS); Cukup setuju (CS); Setuju (S); Sangat setuju (SS).. Instrumen pengukuran dan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan bantuan program SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi dan Moderating Regression Analysis (MRA). Rumus untuk *Moderating Regression Analysis* (MRA) sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z X_1 * Z_1 + e$$

Dimana : Y : Kinerja Karyawan ; α : Konstanta ; $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi masing-masing variabel independen ; X1 : Locus of Control ; X2 : Stres Kerja ; z : Etika Kerja Islam; e : Standar Error.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja

Locus of control merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya (Rotter, 1966 dalam Wuryaningsih DL, 2013). Individu yang memiliki *Locus of Control* yang kuat akan merasa yakin mereka mampu menyelesaikan segala masalah yang dihadapi dalam setiap pekerjaan yang di bebankan kepadanya.

H1 : Locus of Control berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja menurut Wijono (2010) dalam Nurleila Jum'ati dan Himmayatul Wusna (2013) stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Dampak yang sangat buruk dari stres adalah individu tidak kuat lagi bekerja, putus asa dan keluar dari pekerjaan.

H2 : Stres kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Locus of Control* dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja

Locus of control diperlukan dalam menentukan perilaku dan sikap didalam organisasi. Etika perilaku individu berpengaruh terhadap *locus of control* (Terpstra, 1993 dalam Ayudiati, 2010). Maka seseorang yang memiliki tingkat religus tinggi tidak akan berpengaruh terhadap masalah yang terjadi dan menganggap masalah yang terjadi sebagai sebuah tantangan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Pemahaman etika kerja islam yang baik akan menuntun bagaimana cara individu dalam bertindak dan

mengatasi masalah yang ada asalakan mampu menerapkan etika kerja islam pada saat bekerja.

H3 : Etika kerja islam memoderasi hubungan locus of control terhadap kinerja karyawan secara signifikan positif.

Pengaruh Stres Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja

Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang maupun tuntutan atau sumber daya yang ada kaitannya dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya yang dipandang tidak pasti dan penting (Halida Savira, 2014). Pemahaman mengenai etika kerja islam secara baik serta mampu menerapkannya dalam bekerja dapat memperlemah atau memperkuat stres kerja. Karyawan memiliki tingkat penghayatan religiusitas tinggi terutama dalam etika kerjanya apabila saat mendapat tekanan maupun gangguan dari internal ataupun eksternal maka tidak akan mudah terpengaruh.

H4 : Etika kerja islam memoderasi hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan positif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dengan rumus $df = n-k$. Maka $df = n-k$, $df = 50-3 = 47$, maka $r_{table} = 0.278$.

Tabel 1.1 Uji Validitas

Varibel/Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja			
1	0.732	0.278	Valid
2	0.780	0.278	Valid
3	0.746	0.278	Valid
4	0.867	0.278	Valid
5	0.802	0.278	Valid
Locus of Control			
1	0.741	0.278	Valid
2	0.716	0.278	Valid
3	0.543	0.278	Valid
4	0.703	0.278	Valid
5	0.594	0.278	Valid
Stres Kerja			
1	0.703	0.278	Valid
2	0.754	0.278	Valid
3	0.657	0.278	Valid
4	0.778	0.278	Valid
5	0.735	0.278	Valid
Etika Kerja Islam			
1	0.779	0.278	Valid
2	0.799	0.278	Valid
3	0.810	0.278	Valid
4	0.643	0.278	Valid
5	0.673	0.278	Valid

Sumber: data diolah (2020)

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013:48).

Tabel 1.2 Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja	0.842	Reliabel
LOC	0.713	Reliabel
Stres Kerja	0.718	Reliabel
EKI	0.797	Reliabel

Sumber: data diolah (2020)

Semua variabel penelitian yaitu kinerja, *locus of control*, stres kerja dan etika kerja islam memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam variabel penelitian ini reliabel atau handal.

Uji Moderating Regression Analysis (MRA)

- Pengujian hasil interaksi antara locus of control dengan etika kerja islam (LOCxEKI) terhadap kinerja

Tabel 1.3 Uji MRA

Locus Of Control dengan etika kerja islam (LOCxEKI) terhadap kinerja

Model	B	Std. Error	Beta	t	sig
(Costant)	-24.533	22.805		-1.076	.288
LOC	2.771	1.506	2.086	1.840	0.73
EKI	1.688	1.150	1.166	1.468	.150
LOCxEKI	-.104	0.704	2.474	-1.418	.164

Sumber: data diolah (2020)

$$\text{Kinerja} = 2.086 \text{ LOC} + 1.166 \text{ EKI} + 2.474 \text{ LOC} * \text{EKI}$$

Diperoleh hasil pengujian pengaruh interaksi locus of control dengan etika kerja islam (LOCxEKI) terhadap kinerja menunjukkan nilai t sebesar -1.418 dengan probabilitas sebesar 1.64. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,050. Hal ini berarti hubungan locus of control yang didukung etika kerja islam ditolak.

- Pengujian hasil interaksi antara stres kerja dengan etika kerja islam (STRESxEKI) terhadap kinerja

Tabel 1.4 Uji MRA
Stres kerja dengan etika kerja islam (STRESxEKI) terhadap kinerja

Model	B	Std. Error	Beta	t	sig
(Constant)	18.548	6.024		3.079	.004
Stres	.196	.253	.149	-.775	.443
EKI	.278	.399	.192	-.696	.490
STRESx EKI	.033	.013	.789	2.644	0.12

Sumber: data diolah (2020)

$$\text{Kinerja} = 0.149 \text{ Stres} + 0.192 \text{ EKI} + 0.789 \text{ STRES*EKI}$$

Diperoleh hasil pengujian pengaruh interaksi locus of control dengan etika kerja islam (STRESxEKI) terhadap kinerja menunjukkan nilai t sebesar 2.644 dengan probabilitas sebesar 0.012. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti stres kerja yang didukung etika kerja islam diterima, yang berarti bahwa interaksi stres kerja dengan etika kerja islam memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Tabel 1.5 Uji R²

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.566	.534	1.40120

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan uji *R square* Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0.534 yang berarti bahwa variabel *locus of control*, stres kerja yang di moderasi etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar 100% - 53,4% = 46,6% dipengaruhi variabel lain seperti kurangnya pelatihan Soft Skill dan Lingkungan kerja.

Uji F (*Goodness of Fit*)

Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 (5%).

Tabel 1.6 Uji F (*Goodness of Fit*)

Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
124.509	2	62.255	10.850	.000 ^a
269.671	47	5.738		
394.180	49			

Sumber: data diolah (2020)

Hasil uji F pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan F hitung sebesar 10.850. Berdasarkan jumlah $n = 50$ dan $k = 3$, maka $df_1 = 3$ dan $df_2 = 47$ diperoleh nilai F tabel sebesar 2.80. Hasil tersebut menunjukkan bahwa F hitung $10.850 > F$ tabel 2.80, berarti model penelitian *fit*.

Uji t

Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen menggunakan tingkat kepercayaan 5%. Berdasarkan jumlah $n = 50$ maka derajat kebebasannya adalah 49 ($df = n - 1$), sehingga diperoleh t tabel sebesar 2.0096.

Tabel 1.6 Uji T

Variabel	t hitung	Sig.	t tabel	Keterangan
LOC	-0.849	0.400	2.0096	H1 tidak diterima
Stres	4.010	0.000	2.0096	H2 diterima
LOCxEKI	-1.250	0.218	2.0096	H3 tidak diterima
STRESxEKI	3.029	0.004	2.0096	H4 diterima

Sumber: data diolah (2020)

1. Hipotesis pertama : Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja

t hitung lebih kecil dari t tabel ($-0.849 < 2.0096$) dan *p value* $> \alpha$ yaitu $0.400 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa, locus of control berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 tidak diterima. Hal tersebut kemungkinan dapat terjadi dikarenakan lingkungan kerja yang kurang kondusif, sebagian karyawan yang telah berusaha melaksanakan tugasnya dengan maksimal merasa kemampuannya dalam menyelesaikan masalah kerja belum mampu diatasi sendiri dan masih perlu bantuan karyawan lain maupun peran atasan yang berkuasa. Hasil penelitian ini kurang sesuai dengan teori yang mendasarinya bahwa tindakan atau perilaku seseorang dapat dipengaruhi faktor internal yang terdiri atas usaha, pengetahuan dan kemampuan yang nantinya akan mempengaruhi cara seseorang dalam bertindak.

2. Hipotesis kedua : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
t hitung lebih kecil dari t tabel ($4.010 < 2.0096$) dan *p value* > *alpha* yaitu $0.000 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa H₂ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BPR menjadi lebih tergerak dan semangat dalam bekerja meskipun mendapat tekanan dalam lingkungan kerja seperti kemampuan dalam penguasaan teknologi serta perkembangan bisnis perusahaan yang membuat karyawan di tuntut harus menguasainya. Hal ini sesuai dengan teori yang mendasarinya bahwa stres kerja atau tekanan situasi adalah salah satu alasan tindakan yang dihasilkan karyawan karena faktor eksternal. Tingkat stres kerja yang optimal pada karyawan dapat pula berpengaruh positif, dengan stres yang tinggi para karyawan akan lebih terpacu serta pemberi daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang.
3. Hipotesis ketiga : Pengaruh *Locus of Control* dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja hitung lebih kecil dari t tabel ($-1.250 < 2.0096$) dan *p value* > *alpha* yaitu $0.218 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel locus of control dan etika kerja islam berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa H₃ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BPR belum sepenuhnya dapat mengukur kemampuan yang dimilikinya serta masih mengandalakan atasan yang berkuasa dalam segi karir mereka kedepannya, etika kerja islam dalam hal ini tidak dapat memperlemah atau memperkuat locus of control karena landasan karyawan dalam pemahaman locus of control belum sepenuhnya disadari. Hasil penelitian ini kurang sesuai dengan teori yang melandasinya yaitu presepsi penilain perilaku dapat dilihat saat faktor lain juga mendukung prilakunya.
4. Hipotesis ke empat : Pengaruh Stres Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja hitung lebih kecil dari t tabel ($3.029 < 2.0096$) dan *p value* > *alpha* yaitu $0.400 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa H₄ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BPR yang mengalami stres kerja secara optimal dapat didukung etika kerja islam untuk mengarahkan stres tersebut ke hal yang positif, seperti mejadikan karyawan lebih terpacu dalam meyelesaikan masalah kerja serta mengatasi masalah kerja dengan padanagn positif dan berupaya bersikap berlandaskan Islam. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang melandasi yaitu presepsi penilain perilaku dapat dilihat saat faktor lain juga mendukung prilakunya.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh locus of control terhadap kinerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja, apakah etika kerja islam dapat memoderasi hubungan locus of control terhadap kinerja, apakah etika kerja islam dapat memoderasi hubungan stres kerja terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan yang terdiri dari staf, *teller* dan *office* BPR. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan *locus of control*, stres kerja yang di moderasi etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,4% sedangkan sisanya

dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hubungan *locus of control* terhadap kinerja berpengaruh signifikan negatif. Untuk hubungan stres kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan positif. Sedangkan untuk pengaruh hubungan variabel moderasi dalam hal ini, etika kerja islam sebagai variabel moderasi berpengaruh signifikan negatif kepada hubungan locus of control terhadap kinerja. Etika kerja islam sebagai variabel moderasi berpengaruh signifikan positif kepada hubungan locus of control terhadap kinerja.

Saran

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dan penambahan jumlah sampel.
2. Pada penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja dan pelatihan *softskill*.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Rizkiana Nur. 2015. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta vol 3*.
- Amaliah, Ima. Aan Julia dan Westi Riani. 2013. Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja. *MIMBAR, Vol. 29, No. 2 : 165-174*.
- Amilin. 2016. Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islam, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Akuntan Pada Industri Keuangan Islam Di Indonesia. *Iqtishadia Vol.9.No 2 304-325*.
- Ayudiati, Soraya Eka. 2010. Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating. *Skripsi Semarang Universitas Diponegoro*.
- Burhan, Arif. Ari Pradanawati Dan Reni Shinta Dewi. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*.
- Darwati, Y. 2011. Keterlambatan Mahasiswa Dalam Studi Ditinjau Dari Teori Atribusi Dari Weiner. *Universum Vol.9 No1 57-65*
- Dewi, Sari Suasana dan Bawono, Icuk Rangga. 2008. Analisis pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi dalam Perubahan Organisasi (Studi Kasus pada Bank Umum Non Syariah di Wilayah Eks Karisidenan Banyumas Jawa Tengah). *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, 12(1): 65-78*.
- Dwinita, I. d. 2010. Pengaruh Locus Of Control, Financial Knowledge, Income terhadap Financial Management Behaviour. *Jurnal Bisnis, 12(3) : 131-144*.

- Fembriani, Astrid dan I Ketut Budiarta. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditorbpk Ri Perwakilan Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana* 5.3 601-628.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariant Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Melayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jum'ati, Nurlaela dan Himmayatul Wusna. 2013. Stres Kerja (Occupational Stres) Yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit Dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) Dikabupaten Bengkalan. *Jurnal NeO-Bis Volume 7*.
- Liana, Lie. 2009. Penggunaan MRA Dengan Spss Untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating Terhadap Hubungan Antra Variabel Independen Dan Variabel Dependen. *Jurnal Teknologi Informasi Dinamik Volome Xiv, No 2 90-97*
- Mahiyaddin. 2009. Hubungan Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi (Kajian dikalangan KakiTangan Lembaga Urusan Tabung Haji, *Journal College of Busines*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ridwan. 2013. Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan. *Trikonomika Volume 12, No. 1, Hal. 72-84*.
- Robbin, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Prenhalindo : Jakarta.
- Savira, Halida. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bagian Layanan PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen | Volume 12 | Nomor 1*.
- Subroto, Setyowati. 2017. Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Prov Jateng di Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 2, 2017, 129-139*.
- Sugihanawati, Anah. 2019. Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Kebidanan Wilayah DKI Jakarta. *The Southeast Asian Journal of Midwifery Vol. 5, No.2*.
- Sugiono .2008 . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. CV Alfabeta
- Sunday, Rini Irianty. 2010. Internalisasi HukumHukum Islam tentang Etika Kerja dalam Perlindungan Hak Pekerja dan Pelaksanaan Hak atas Pekerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum (Syiar Hukum), XII(2): 178-188*.

Wartono, Tri .2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan , *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang / Vol. 4, No.2.*

Wuryaningsih, D, L dan Rini Kuswati. 2013. Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.*