

# PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA GURU DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING*

Agung Suwandaru<sup>1</sup>

**Abstract:** This study is aimed to examine the effect of moderating Islamic work ethic variable toward locus of control relationship with teacher's performance. The test is performed using linear regression. The research using census method and involves as many as 37 teachers of the al-Qur'an education (TPQ) at Menganto Mojowarno Jombang. The result of the study indicated significantly effect of Islamic work ethic from relationship between locus of control to teacher's performance. Interaction coefficient is positive with significance  $\rho$  about 0.042 ( $\rho < 0,05$ ) gives the sense that moderating variable of Islamic work ethic strengthens the relationship between the locus of control with teacher's performance. A significant positive effect of locus of control on teacher performance and Islamic work ethic variable have a significant effect on teacher's performance.

**Keywords:** locus of control, Islamic work ethic, teacher's performance

## A. Pendahuluan

Perkembangan sains dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia. Berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan upaya peningkatan sains dan teknologi. Hal tersebut juga memberi pengaruh pada dunia pendidikan sehingga hanya lembaga pendidikan yang mampu beradaptasi dengan perubahan yang akan mampu bertahan. Oleh

---

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Urwatul Wutsqo Bulurejo Jombang.

karena itu, peningkatan sumber daya manusia itu harus dilakukan secara berencana, terarah, intensif, efektif dan efisien di dalam lembaga agar mampu bertahan dan beradaptasi dengan perubahan itu.

Kondisi ini menuntut kesiapan dunia pendidikan, khususnya bidang agama, dalam menghadapi perkembangan globalisasi yang semakin menjauh dari kehidupan agama, mengingat hal tersebut akan mempengaruhi generasi muda untuk belajar agama sebagai pondasi hidup. Ketertarikan generasi muda sebagai penerus bangsa dalam mempelajari ilmu agama adalah hal utama yang diprioritaskan lembaga. Hal ini dilakukan agar lembaga pendidikan tetap bertahan dan menjadi tujuan untuk menuntut ilmu. Selain itu, persaingan dalam dunia pendidikan juga semakin kompetitif, jika lembaga pendidikan tidak efisien, efektif dan *sustainable*, maka tidak dapat kompetitif di masyarakat.

Guru sebagai pendorong mencapai tujuan lembaga pendidikan harus memikirkan dan menangani permasalahan strategis lembaga. Golongan ini dapat diajak bekerjasama dalam melaksanakan serangkaian kegiatan lembaga dengan penuh tanggung jawab dan kesetiaan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, keterlibatan seluruh guru, baik dari tingkatan tertinggi hingga terendah, diperlukan untuk bersama-sama menghadapi berbagai kondisi yang semakin berat ini. Dengan kerjasama yang baik antar guru, maka lembaga akan lebih siap membangun keunggulan bersaing dan tetap eksis dalam perkembangan dunia pendidikan yang cepat berkembang dan dinamis.

Berdasarkan gambaran di atas, dapat dilihat bahwa individu memainkan peranan penting dalam perilaku manusia. Dalam ilmu ekonomi lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang merupakan salah satu faktor kunci untuk memperoleh kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk memperoleh 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.

Paul ES menjelaskan bahwa terdapat keyakinan besar di setiap individu berpengaruh langsung sebagai efek substantif dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan.<sup>2</sup> Keyakinan ini disebut *locus of control* yang merupakan *generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*. *Locus of control* adalah adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol terjadi-

---

<sup>2</sup>Paul E, "Spector Perceived Control by Employees," *Human Relations*, Vol. 39 No. 11 (1986), 1005-1016.

an-kejadian dalam hidupnya.<sup>3</sup> Pendapat Rotter dalam sebuah tulisan mendefinisikan *locus of control* sebagai suatu tingkatan seseorang dalam menerima tanggung jawab personal terhadap segala hal yang terjadi pada diri mereka.<sup>4</sup>

*Locus of control* berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti peran stres, etika kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu (faktor situasional) dan kondisi yang berasal dari dalam (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.

Penelitian Jones menemukan adanya korelasi dalam penelitian empiris antara nilai etika kerja Protestan dengan *locus of control* internal.<sup>5</sup> Furnham menemukan bahwa individu yang cenderung percaya pada etika kerja Protestan (*Protestant Work Ethic* atau PWE), maka *locus of control*-nya lebih tinggi.<sup>6</sup> Terpstra menemukan bahwa etika perilaku individu berpengaruh penting dalam *locus of control*.<sup>7</sup> Menurut Thomas N. Martin, hubungan antara tingkat religiusitas dan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang *personality theory* yang dinyatakan bahwa tingkat religiusitas akan menjadi bagian dari identitas diri seseorang (*personality*). *Personality* itu sendiri terutama *locus of control* yang pada gilirannya menjadi faktor penting untuk menentukan perilaku di dalam organisasi maupun sikap kerja karyawan.<sup>8</sup>

Hal ini terjadi karena etika kerja Protestan didasarkan pada teori Weber yang menghubungkan keberhasilan di dunia bisnis dengan kepercayaan religius. Weber juga berpendapat bahwa kepercayaan Protestan-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.<sup>9</sup> M. Arslan

---

<sup>3</sup>JB. Rotter, "Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement," *Psychological Monographs*, No. 80. 1966 (1, Whole No. 609).

<sup>4</sup>Ibid, 3.

<sup>5</sup>H. B. Jones Jr, "The Protestant Ethics," *Human Relations*, Vol. 50 No. 7 (1997), 757-758.

<sup>6</sup>A. Furnham, "Work Related Beliefs and Human Values," *Personality and Individual Differences*, No. 8 (1987), 627-637.

<sup>7</sup>DE. Terpstra dan Rozell EJ, "The Relationship of Staffing Practices to Organizational Level Measures of Performance," *Personnel Psychology*, No. 46 (1993), 27-48.

<sup>8</sup>Thomas N. Martin, "Modelling The Turnover Process," *Journal of Management Studies*, Vol. 17 No. 3 (Oktober 1980), 261-274.

<sup>9</sup>A. Kidron, "A Work Values and Organizational Commitment," *Academy of Management Journal*, Vol. 21 No. 2 (1978), 39-47.

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.<sup>10</sup>

Teori Weber kemudian diperkenalkan ke dalam ilmu psikologi oleh Mc Clelland yang mengajukan penjelasan sosio-psikologis mengenai hubungan antara Protestanisme dengan kapitalisme. Mc Clelland kemudian memasukkan konsep PWE ke dalam kebutuhan terhadap prestasi yang seringkali dilihat sebagai dimensi dari kepribadian.<sup>11</sup>

Terdapat perbedaan mencolok antara etika kerja Protestan dengan etika kerja Islam. Menurut Kidron, pada etika kerja Protestan lebih menekankan kepada peran aktif individu secara dinamis dan otonom dalam meraih keutamaan moral.<sup>12</sup> Keutamaan moral di sini secara universal manusia sepakat sebagai suatu kebaikan hidup di dunia. Sedangkan etika kerja Islam lebih berorientasi kepada penyelamatan individu di dunia dan akhirat berdasarkan pedoman agama. Kerja memiliki etika yang harus selalu diikutsertakan di dalamnya, oleh karena kerja merupakan bukti adanya iman dan parameter bagi pahala dan siksa.<sup>13</sup>

Teori-teori tentang etika kerja yang berfokus pada PWE dengan *setting* dunia Barat sebagaimana telah disebutkan sebelumnya dirasakan kurang tepat untuk diterapkan pada lingkungan yang mayoritas penduduknya beragama Islam, seperti Indonesia. Diperlukan kajian mengenai *Islamic Work Ethic* (IWE) yang lebih sesuai dengan kondisi-kondisi dunia belahan Timur.

Etika kerja Islam berasal dari al-Qur'an dan hadits 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 kemampuan dan percaya bahwa Tuhan akan memberikan sesuatu yang lebih indah jika manusia berhasil melampaui sebuah ujian. Etika kerja Islam di sini sebagai *variabel mediating* yang mampu memperkuat atau memperlemah kinerja. Berdasarkan keyakinan di atas, kemudian muncul adanya penghayatan, maka orang-orang yang memperoleh tekanan atau gangguan-gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang merupakan tantangan bagi dirinya untuk mampu lebih maju

---

<sup>10</sup>M. Arslan, "The Work Ethic Values of Protestant Broish, Catholic Irish and Muslim Turkish Manager," *Journal of Business Ethics*, Vol. 31 No. 4 (Juni 2001), 321-339.

<sup>11</sup>Ibid, 6.

<sup>12</sup>Ibid, 9.

<sup>13</sup>Al-Khayyat R dan M. Elgamal, "A Macro Model of Training and Development," *Journal of European Industrial Training*, Vol. 21 No. 3 (1997), 87-101.

yang terlihat dari peningkatan kinerjanya. Hal ini menarik penulis untuk melakukan penelitian pada Taman Pendidikan al-Qur'an (TPQ) yang merupakan salah satu lembaga pendidikan agama non-formal yang berkembang dalam masyarakat.

## **B. Landasan Teori**

Istilah *locus of control* muncul dalam teori *social learning* Rotter yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam belajar, salah satunya adalah *expectacy* atau harapan seseorang bahwa *reinforcement* akan muncul dalam situasi tertentu. Konsep *expectacy* ini yang melahirkan istilah *locus of control*. *Locus of control* adalah sikap, keyakinan atau harapan umum tentang hubungan kausal antara perilaku seseorang dan konsekuensinya,<sup>14</sup> harapan umum yang mengacu pada keyakinan seseorang bahwa dapat atau tidak dapat mengontrol kehidupannya.<sup>15</sup>

*Locus of control* merupakan sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang tentang tanggung jawab atas kejadian-kejadian dalam hidupnya. *Locus of control* adalah konstruk psikologis yang digunakan untuk mengidentifikasi persepsi afektif seseorang dalam hal kontrol diri terhadap lingkungan eksternal dan tingkat tanggung jawab atas *personal outcome*.<sup>16</sup> Menurut Forte, *locus of control* mengacu pada kondisi-kondisi individu mengatribusikan kesuksesan dan kegagalan mereka.<sup>17</sup> Forte juga mengatakan bahwa ketika orang-orang mempersepsikan *locus of control* tersebut berada dalam diri sendiri, mereka akan menghasilkan *achievement* atau pencapaian yang lebih besar dalam hidup dikarenakan mereka merasa potensinya benar-benar dapat dimanfaatkan sehingga mereka menjadi lebih kreatif dan produktif.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah sebuah keyakinan seseorang tentang keberadaan kontrol diri dan seberapa besar kontrol yang dimiliki terhadap keberhasilan dan kegagalan yang dialami serta situasi atau kejadian yang ada di dalam kehidupannya. Sebagian orang cenderung menganggap kesuksesan sebagai kebe-

---

<sup>14</sup>Ibid, 3.

<sup>15</sup>J. Feist dan GJ. Feist, *Theories of Personality* (New York: McGraw-Hill, 2009), 7.

<sup>16</sup>PW Grimes, "Grades-Who's to Blame? Student Evaluation of Teaching and Locus of Control," *Journal of Economic Education*, Vol. 35 No. 2 (2004), 129-147.

<sup>17</sup>A. Forte, "Locus of Control and The Moral Reasoning of Managers," *Journal of Business Ethics*, Vol. 58 (April 2005), 65-77.

runtungan atau kesempatan, sedangkan sisanya memiliki *sense of control personal*.

Berdasarkan penjelasan di atas, *locus of control* dibagi menjadi dua dimensi, yaitu *locus of control* eksternal dan internal. Rotter menyatakan bahwa *locus of control* eksternal adalah sejauh mana seseorang mengharapkan dan meyakini bahwa *reinforcement* atau hasil yang ada dipengaruhi oleh kesempatan atau keberuntungan, takdir, kekuatan lain atau hal-hal yang tidak menentu atau tidak dapat dikontrol. Orang seperti ini yakin bahwa dirinya tidak memiliki kontrol penuh atas apa yang terjadi dalam hidupnya. Orang yang memiliki *locus of control* eksternal mempercayai bahwa sesuatu yang terjadi di dalam hidupnya dipengaruhi oleh kekuatan di luar dirinya.

Sedangkan *locus of control* internal, menurut Rotter, adalah sejauh mana seseorang mengharapkan dan meyakini bahwa sebuah *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka adalah tergantung pada perilaku atau karakteristik personal mereka sendiri.<sup>18</sup> Orang yang memiliki *locus of control* internal yakin bahwa dirinya bertanggung jawab dan memiliki kontrol atas kejadian-kejadian yang dialaminya. Individu dengan *locus of control* internal meyakini bahwa kesuksesan atau kegagalannya merupakan buah dari perilaku sendiri. Saat sukses dalam pekerjaan, maka sangat mungkin bahwa akan beranggapan dirinya memang memiliki *skill* yang baik dan karena sudah bekerja keras. Begitu pula saat mengalami kegagalan, akan beranggapan bahwa usaha yang dilakukannya mungkin belum maksimal sehingga tidak mencapai tujuan yang diinginkan.

Muhammad Shakil Ahmad berpendapat bahwa sistem etika Islam berbeda dari sistem etika sekuler dan dari ajaran moral yang diyakini oleh agama-agama lain.<sup>19</sup> 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 (*'adl*) atau keseimbangan yang menekankan bahwa kesalehan tidak diperoleh dengan cara melepaskan diri dari kehidupan dunia ini.

Seseorang muslim harus membuktikan kesalehannya melalui partisipasi aktif dalam persoalan kehidupan sehari-hari dan melalui perjuangan dalam

---

<sup>18</sup>Ibid, 3-4.

<sup>19</sup>MA. Shakil, "Work Ethics: An Islamic Prospective," *International Journal of Human Sciences*, Vol. 8 No. 1 (2011), 851-859.

kehidupan untuk melawan kedzaliman. Dengan kata lain, seorang muslim diharapkan berpartisipasi aktif di dunia 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.<sup>20</sup>

Etika al-Qur'an memiliki sifat humanistik dan rasionalistik. Humanistik 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-Qur'an terhadap manusia sejalan dengan prestasi rasionalitas manusia yang tertuang dalam karya-karya para filosof.

Pesan-pesan al-Qur'an 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 universalitas akhlak Islam dapat diterima secara rasional, terasa ada kesulitan yang dapat memunculkan konflik nilai ketika akhlak itu direalisasikan ke dalam tindakan moral yang kongkrit, dimana secara langsung berhadapan dengan peristiwa ruang waktu yang terbatas. Di sini letak kebebasan dan rasionalitas, yaitu mempertanggungjawabkan suatu tindakan subyektif bagi nilai-nilai etika obyektif, tindakan mikro dalam kerangka makro dan tindakan lahiriah dalam acuan sikap batin.

Seseorang yang memiliki etos kerja Islam tidak mungkin membiarkan dirinya untuk menyimpang atau membiarkan penyimpangan yang akan membinasakan, baik melalui tangan, lidah ataupun hati.<sup>21</sup> Sedangkan etika dalam perspektif al-Qur'an adalah etika kerja yang mengedepankan nilai-nilai al-Qur'an, yang bertujuan menolak anggapan bahwa bisnis hanya merupakan aktivitas keduniaan yang terpisah dari persoalan etika dan pada sisi lain akan mengembangkan prinsip-prinsip etika bisnis al-Qur'an, sebagai upaya konseptualisasi sekaligus mencari landasan persoalan-persoalan praktek mal-bisnis.<sup>22</sup> Dengan demikian, etika kerja merumuskan pengertian yaitu etika digunakan dalam pengertian nilai-nilai dan norma-norma moral atau ilmu baik tentang baik dan buruk yang menjadi pegangan seseorang suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Hal ini sudah dijelaskan dalam QS. Ali Imran: 104.

---

<sup>20</sup>Ibid, 21.

<sup>21</sup>Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 2004), 17.

<sup>22</sup>R. Lukman Fauroni, *Etika Bisnis Dalam al-Qur'an* (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2006), 25.

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 (*bathil*). Dengan menggunakan syariah bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil, di dalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukkan bagi semua.

Chanzanagh dan Akbarnejad menyebutkan terdapat enam dimensi etika kerja Islami, yaitu kepercayaan (*trusteeship*), niat kerja (*work intention*), jenis kerja (*work type*), kerja adalah hasil dari ummah Islami (*work results for the Islamic ummah*), keadilan (*justice*) dan kerjasama (*cooperation*).<sup>23</sup>

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 menjadi hal penting. Menurut Byars, 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.<sup>24</sup>

Menurut Dessler, kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan.<sup>25</sup> Dengan demikian kinerja memfokuskan 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 menyatakan bahwa kinerja (*performance*) sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi.<sup>26</sup>

Berdasarkan telaah pustaka yang telah diuraikan, maka variabel yang terkait dalam penelitian ini dirumuskan suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:

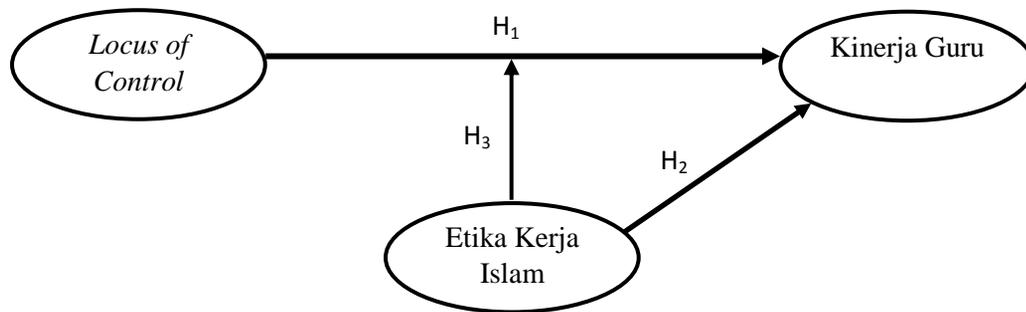
---

<sup>23</sup>HE. Chanzanagh dan M. Akbarnejad, "The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic," *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 30 (2011), 916-924.

<sup>24</sup>LL. Byars, *Strategic Management* (New York: Harper & Row Publisher Inc, 1984), 27.

<sup>25</sup>Dessler, *A Framework for Human Resource Management* (New York: Pearson/Prentice Hall, 2006), 41.

<sup>26</sup>Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), 35.



### 1. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dan Judge mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkat keyakinan individu bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.<sup>27</sup> *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa tentang kemampuan dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya.<sup>28</sup> Berdasarkan teori *locus of control* memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *locus of control*-nya, yang *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 itu, dapat disimpulkan bahwa 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. H<sub>1</sub> dalam tulisan ini adalah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 2. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Guru

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Sebagian besar faktor yang mendorong atau memotivasi kerja tersebut diukur dengan materi yang berupa upah dan gaji serta kompensasi lainnya, sehingga hal tersebut mendorong seseorang untuk berbuat tidak jujur dalam bekerja hanya untuk memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi. Oleh karena motivasi etos kerja Islami sangat diperlukan karena memiliki pengaruh secara langsung maupun

<sup>27</sup>Stephen P. Robbins dan Tim Judge, *Organizational Behavior* (New York: Pearson/Prentice Hall, 2007), 7.

<sup>28</sup>Ibid, 3.

tidak langsung terhadap kinerja karyawan, maka karyawan yang memiliki etika kerja Islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.

Faktor agama memang tidak menjadi syarat timbulnya etos kerja tinggi seseorang. Hal itu terlihat dengan banyaknya orang yang tidak beragama, namun memiliki etos kerja yang baik. Namun berdasarkan teori tersebut di atas, seseorang yang memiliki keyakinan, pandangan atau sikap hidup tertentu menjadi pemancar bagi etika kerja yang baik tersebut. Jadi agama merupakan salah satu faktor menjadi sebab timbulnya keyakinan, pandangan, sikap hidup mendasar yang menyebabkan etika kerja tinggi manusia terwujud. H<sub>2</sub> dalam tulisan ini adalah etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### **3. Pengaruh *Locus of Control*, Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan antara tingkat religiusitas dan sikap karyawan, menurut Martin, yang dapat dijelaskan dari sudut pandang *personality theory* yang dinyatakan bahwa tingkat religiusitas akan menjadi bagian dari identitas diri seseorang (*personality*).<sup>29</sup> *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<sup>30</sup> yang menemukan adanya korelasi dalam penelitian empiris antara nilai etika kerja Protestan dengan *locus of control* internal. Furnham juga menemukan bahwa individu yang cenderung percaya pada etika kerja Protestan maka *locus of control*-nya lebih tinggi.<sup>31</sup> Terpstra menemukan bahwa etika perilaku individu berpengaruh penting dalam *locus of control*.<sup>32</sup> Berdasarkan pendapat di atas, 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 mampu lebih maju yang terlihat dari peningkatan kinerjanya. H<sub>3</sub> dalam tulisan ini adalah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui etika kerja Islam.

---

<sup>29</sup>Ibid, 30.

<sup>30</sup>Ibid, 5.

<sup>31</sup>Ibid, 6.

<sup>32</sup>Ibid, 7.

### C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi yang berjumlah 37 guru dari 8 TPQ di Desa Menganto Mojowarno Jombang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Instrumennya diukur dengan menggunakan 5 (lima) skala likert. Instrumen pengukuran dan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan bantuan program SPSS *For Windows* 16. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi.

#### 1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods*, yaitu dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Jika nilai *r* hitung instrumen lebih besar dari *r* tabel, maka dinyatakan valid. Variabel *locus of control* diperoleh hasil dari 16 item pertanyaan, semua item valid. Pengujian 6 item variabel etika kerja Islam diperoleh bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid. Variabel kinerja guru sebanyak lima item pertanyaan, semua dinyatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan *Cronbach alpha* dengan program SPSS. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *alpha* lebih besar dari 0,6 Rumus Koefisien Alpha. Hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan reliabel karena memiliki nilai *a* di atas 0,6.

#### 3. Uji Linieritas

**Tabel 1 Uji Linieritas Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.252 <sup>a</sup>	.063	.008	1.478	1.464

Keterangan:

a. Predictors: (Constant), LoC

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,63. Hal ini berarti 63% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh adanya *locus of control* dan 37% kinerja lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

## D. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Regresi

**Tabel 2 Uji Regresi 1**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.428	3.322		1.935	0.070
LoC	0.142	0.179	0.111	1.794	0.038
Etika	0.438	0.117	0.463	3.735	0.000
Moderasi	0.202	0.980	0.184	2.54	0.042

Keterangan: a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa variabel *locus of control* dan etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja guru TPQ di Desa Menganto Mojowarno Jombang.

**Tabel 3 Uji Regresi 2**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.481	4.400		4.789	.000
Etika	0.438	0.117	0.463	3.735	0.00

Keterangan: Dependent Variable: Kinerja

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja TPQ Desa Menganto Mojowarno Jombang.

### 2. Uji t

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan seperti pada tabel 3 di atas, maka dapat dijelaskan hal-hal berikut. *Pertama* adalah pengaruh *locus of control* terhadap kinerja guru. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan untuk variabel *locus of control* dengan nilai signifikansi sebesar  $0,038 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel *locus of control* memiliki pengaruh secara positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 1 diterima.

*Kedua* adalah pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja guru. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan untuk variabel etika kerja Islam dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hipotesis 2 diterima.

*Ketiga* adalah variabel moderasi etika kerja Islam terhadap pengaruh kesesuaian *locus of control* terhadap kinerja guru. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan untuk variabel etika kerja Islam dengan nilai signifikansi sebesar  $0,042 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 terbukti.

### 3. Uji F

**Tabel 4 Uji F (Anova)**

ANOVA<sup>b</sup>

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.029	2	2.514	1.151	.000 <sup>a</sup>
	Residual	74.269	34	2.184		
	Total	79.297	36			

Keterangan:

a. Predictors: (Constant), Etika, LoC

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui bahwa besarnya nilai F adalah 1.151, signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi kinerja guru.

### E. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja guru dan untuk mengetahui keberadaan *variabel moderating*, etika kerja Islam akan mempengaruhi hubungan antara *locus of control* terhadap kinerja guru, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh *locus of control* terhadap kinerja guru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja guru dengan etika kerja Islam sebagai *variabel moderating*. Etika kerja Islam berpengaruh terhadap hubungan antara *locus of control* dengan kinerja guru TPQ Desa Menganto Mojowarno Jombang. Peningkatan etika kerja Islam dapat memperkuat hubungan antara *locus of control* dengan kinerja guru. Hal ini berarti bahwa dengan adanya etika kerja Islam akan memperkuat kinerja guru.\*

## BIBLIOGRAPHY

- Arslan, M. "The Work Ethic Values of Protestant Broish, Catholic Irish and Muslim Turkish Manager." *Journal of Business Ethics*. Vol. 31 No. 4 (Juni 2001).
- Byars, LL. *Strategic Management*. New York: Harper & Row Publisher Inc, 1984.
- Chananzagh, HE. dan M. Akbarnejad. "The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic." *Social and Behavioral Sciences*. Vol. 30 (2011).
- Dessler. *A Framework for Human Resource Management*. New York: Pearson/-Prentice Hall, 2006.
- Fauroni, R. Lukman. *Etika Bisnis Dalam al-Qur'an*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2006.
- Feist, J. dan GJ. Feist. *Theories of Personality*. New York: McGraw-Hill, 2009.
- Forte, A. "Locus of Control and The Moral Reasoning of Managers." *Journal of Business Ethics*. Vol. 58 (April 2005).
- Furnham, A. "Work Related Beliefs and Human Values." *Personality and Individual Differences*. No. 8 (1987).
- Grimes, PW. "Grades-Who's to Blame? Student Evaluation of Teaching and Locus of Control." *Journal of Economic Education*, Vol. 35 No. 2 (2004).
- Jones HB. Jr. "The Protestant Ethics." *Human Relations*. Vol. 50 No. 7 (1997).
- Al-Khayyat R dan M. Elgamal. "A Macro Model of Training and Development." *Journal of European Industrial Training*. Vol. 21 No. 3 (1997).
- Kidron, A. "A Work Values and Organizational Commitment." *Academy of Management Journal*. Vol. 21 No. 2 (1978).
- Martin, Thomas N. "Modelling The Turnover Process." *Journal of Management Studies*, Vol. 17 No. 3 (Oktober 1980).
- Paul E. "Spector Perceived Control by Employees." *Human Relations*. Vol. 39 No. 11 (1986).
- Robbins, Stephen P. dan Tim Judge. *Organizational Behavior*. New York: Pear-

- son/Prentice Hall, 2007.
- Rotter, JB. "Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Einforcement." *Psychological Monographs*. No. 80. 1966 (1, Whole No. 609).
- Shakil, MA. "Work Ethics: An Islamic Prospective." *International Journal of Human Sciences*. Vol. 8 No. 1 (2011).
- Simamora, Hendry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 1997.
- Tasmara, Toto. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 2004.
- Terpstra, DE dan Rozell EJ. "The Relationship of Staffing Practices to Organizational Level Measures of Performance." *Personnel Psychology*. No. 46 (1993).