



**ETIKA KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DALAM
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BANK MANDIRI SYARIAH
CABANG JEMBER**

*ISLAMIC WORK ETHICS AS AN INTERVENING VARIABLE IN IMPROVING
EMPLOYEE PERFORMANCE OF BANK MANDIRI SYARIAH BRANCH
JEMBER*

SKRIPSI

Oleh

**Wiyata Budhi Utama
NIM 110810201209**

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2015



**ETIKA KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DALAM
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BANK MANDIRI SYARIAH
CABANG JEMBER**

*ISLAMIC WORK ETHICS AS AN INTERVENING VARIABLE IN IMPROVING
EMPLOYEE PERFORMANCE OF BANK MANDIRI SYARIAH BRANCH
JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh
Wiyata Budhi Utama
NIM 110810201209

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2015

KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wiyata Budhi Utama
NIM : 110810201209
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Intervening
Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank
Mandiri Syariah Cabang Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah hasil karya saya sendiri, kecuali dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun, serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 12 November 2015

Yang menyatakan,

Wiyata Budhi Utama
NIM 110810201209

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Intervening Dalam
Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah
Cabang Jember

Nama Mahasiswa : Wiyata Budhi Utama

NIM : 110810201209

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 12 November 2015

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D.

NIP 196903291993032001

Drs. Markus Apriono, MM.

NIP 196404041989021001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM.

NIP 197805252003122002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**ETIKA KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BANK MANDIRI SYARIAH
CABANG JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Wiyata Budhi Utama
NIM : 110810201209
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

25 November 2015

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

1. Ketua : Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si. (.....)
NIP. 197501062000032001
2. Sekretaris : Dr. Sumani, M.Si. (.....)
NIP. 196901142005011002
3. Anggota : Dr. Diah Yulisetiari, M.Si. (.....)
NIP. 196107291986032001

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,



Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP. 196306141990021001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tersayang Bapak Sucipto dan Ibu Herlina yang telah mendoakan dan memberikan kasih sayang serta atas pengorbanan yang telah diberikan selama ini.
2. Saudara – saudaraku tersayang, terimakasih atas dukungan dan semangat yang diberikan.
3. Guru dan Dosen yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang sangat berharga bagiku.
4. Almamater yang aku banggakan Universitas Jember.

MOTTO

Barang siapa bersungguh – sungguh, sesungguhnya kesungguhan itu adalah untuk dirinya sendiri.

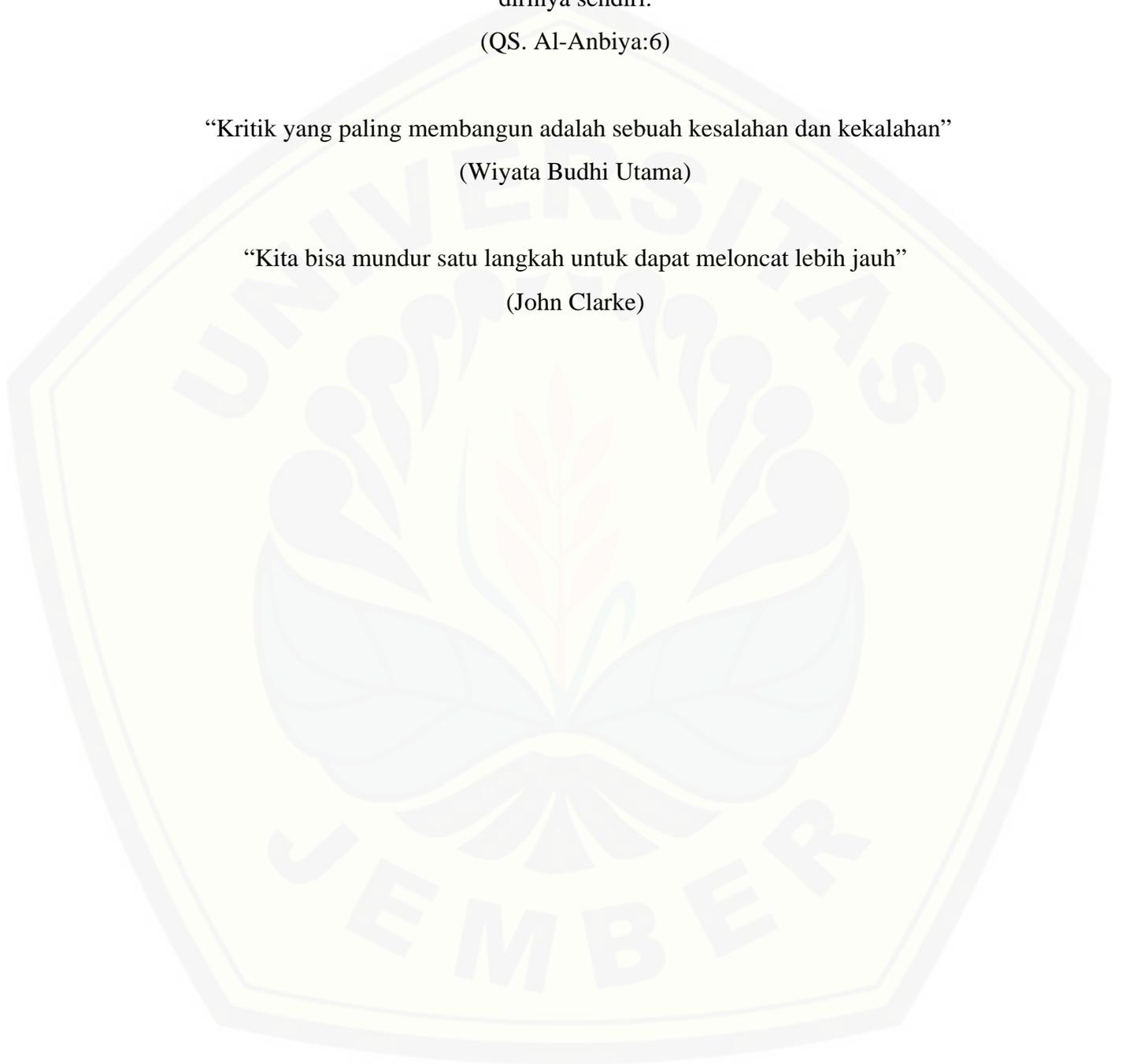
(QS. Al-Anbiya:6)

“Kritik yang paling membangun adalah sebuah kesalahan dan kekalahan”

(Wiyata Budhi Utama)

“Kita bisa mundur satu langkah untuk dapat meloncat lebih jauh”

(John Clarke)





**ETIKA KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DALAM
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BANK MANDIRI SYARIAH
CABANG JEMBER**

*ISLAMIC WORK ETHICS AS AN INTERVENING VARIABLE IN IMPROVING
EMPLOYEE PERFORMANCE OF BANK MANDIRI SYARIAH BRANCH
JEMBER*

SKRIPSI

Oleh

**Wiyata Budhi Utama
NIM 110810201209**

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Dewi Prihatini, SE, MM., Ph.D.
Dosen Pembimbing II : Drs. Markus Apriono, MM.

RINGKASAN

Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Intervening Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember; Wiyata Budhi Utama, 110810201209; 2011: 112 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Manajemen adalah sebuah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain (Follet, dalam Handoko, 2001). Definisi tersebut memberikan kenyataan kepada khalayak umum bahwa dasar pengelolaan bertumpu pada sumber daya manusia bukan material atau finansial. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dalam organisasi, tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa langkah internal sangat diperlukan dalam mewujudkan peningkatan produktivitas perusahaan yang tercermin melalui sikap esensial karyawan dalam bekerja. Sikap esensial ini tersirat melalui etika kerja masing – masing karyawan yang beragam. Triwuyono (dalam Fitriana, 2014) menyatakan bahwa tujuan utama etika yang dilandasi oleh kecerdasan emosional dan *locus of control* yang baik dalam penerapannya menurut Islam adalah menyebarkan rahmat kepada semua makhluk.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kecerdasan emosional dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember secara parsial dan untuk mengidentifikasi pengaruh kecerdasan emosional dan *locus of control* terhadap kinerja melalui etika kerja islami karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian sensus yang memiliki populasi sebesar 69 orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak empat variabel yang terdiri dari kecerdasan emosional, *locus of control*, etika kerja islami dan kinerja yang diidentifikasi dengan metode analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan *locus of control* yang terdapat pada diri karyawan telah menimbulkan rasa mawas diri sehingga para karyawan dapat memahami kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Selain itu mereka juga mampu menaksir kemampuan dirinya dalam bekerja yang menyebabkan mereka lebih dapat mengontrol diri di berbagai situasi kerja berasaskan sistem syariah. Para karyawan juga menyadari keberhasilan kerja yang dicapainya saat ini merupakan keberhasilan yang dilakukan dengan kegiatan dan fokus kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan prinsip etika kerja islami yang menganjurkan pemeluk Agama Islam untuk senantiasa bekerja dengan mengacu pada Al – Quran dan Al – Hadist.

SUMMARY

Islamic Work Ethics As An Intervening Variable In Improving Employee Performance Of Bank Mandiri Syariah Branch Jember; Wiyata Budhi Utama, 110810201209; 2011: 112 pages; Department Of Management Faculty of Economy University of Jember.

Management is an art to get the job through others (Follett, in Handoko, 2001). That definition gives reality to the public that rests on the basic management of human resources is not a material or financial. Human resources management is needed to improve the effectiveness of the organization, its purpose is to give the organization an effective working unit. To achieve this goal, several internal measures are indispensable in realizing productivity improvement company that is reflected through the essential attitude of the employees in the work. This essential attitude implied by the work ethic of each employee were diverse. Triwuyono (in Fitriana, 2014) stated that the main purpose of ethics is based on the emotional intelligence and locus of control both in its application according to Islam is to spread mercy to all creatures.

This study aimed to identify the influence of emotional intelligence and locus of control on employee performance Bank Mandiri Syariah Branch Jember partially and to identify the influence of emotional intelligence and locus of control on performance through employee work ethic Islamic Bank Mandiri Syariah Branch Jember simultaneously. This research is a census that has a population of 69 people. Variables used in this study were four variables consisting of emotional intelligence, locus of control, Islamic work ethic and performance identified by the method of path analysis.

The results showed that emotional intelligence and locus of control contained in the employee has caused a sense of introspection so that employees can understand the advantages and disadvantages of themselves. In addition they are also able to assess the ability of himself in work which cause them more self-control in various work situations is based on the sharia system. The employees are also aware of the success that is achieve now, it is the success of the high activities and focus of the work. This is in accordance with the principles of Islamic work ethic which encourages adherents of the religion of Islam to always work with reference to the Al - Quran and Al - Hadith.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Intervening Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Dr. Moehammad Fathorozi, SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Ibu Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D., selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Markus Apriono, MM., selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu serta pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikannya karya tulis ini.
4. Dr. Sumani, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama penulis menjadi mahasiswa.
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
6. Bapak Dhany Brian Permana dan para karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember yang telah memberikan bimbingan dan informasi berkaitan keberadaan Bank Mandiri Syariah di Kabupaten Jember.
7. Teristimewa ayah dan Ibuku tercinta. Terima kasih atas moril dan materiil, juga semangat, doa, nasihat, kasih sayang, dan juga perhatian yang telah diberikan.
8. Sahabat empat serangkai yang selalu bersama tertawa bahagia diberbagai situasi dan kondisi.
9. Sahabat – sahabatku di kosan hijau jawa empat yang selalu membantu dan menyegarkan pikiran serta morilku.
10. Seluruh rekan Manajemen angkatan 2011 Fakultas Ekonomi Universitas Jember, terimakasih untuk doa dan bantuannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 12 November 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBINGAN	viii
RINGKASAN	ix
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Kecerdasan Emosional	8
2.1.2 <i>Locus of Control</i>	10
2.1.3 Etika Kerja	13
2.1.4 Etika Kerja Dalam Perspektif Islam	18
2.1.5 Kinerja Karyawan	25
2.2 Penelitian Terdahulu	29
2.3 Kerangka Konseptual	31
2.4 Hipotesis	32
BAB 3. METODE PENELITIAN	35
3.1 Rancangan Penelitian	35
3.2 Populasi dan Sampel	35
3.3 Jenis dan Sumber Data	36
3.4 Metode Pengumpulan Data	37
3.5 Identifikasi Variabel	37
3.6 Definisi Operasional Variabel	38
3.7 Skala Pengukuran Variabel	40
3.8 Metode Analisis Data	41
3.8.1 Uji Instrumen	41
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	43
3.8.3 Analisis Jalur	44
3.8.4 Uji Hipotesis	46
3.8.5 <i>Trimming Theory</i>	46

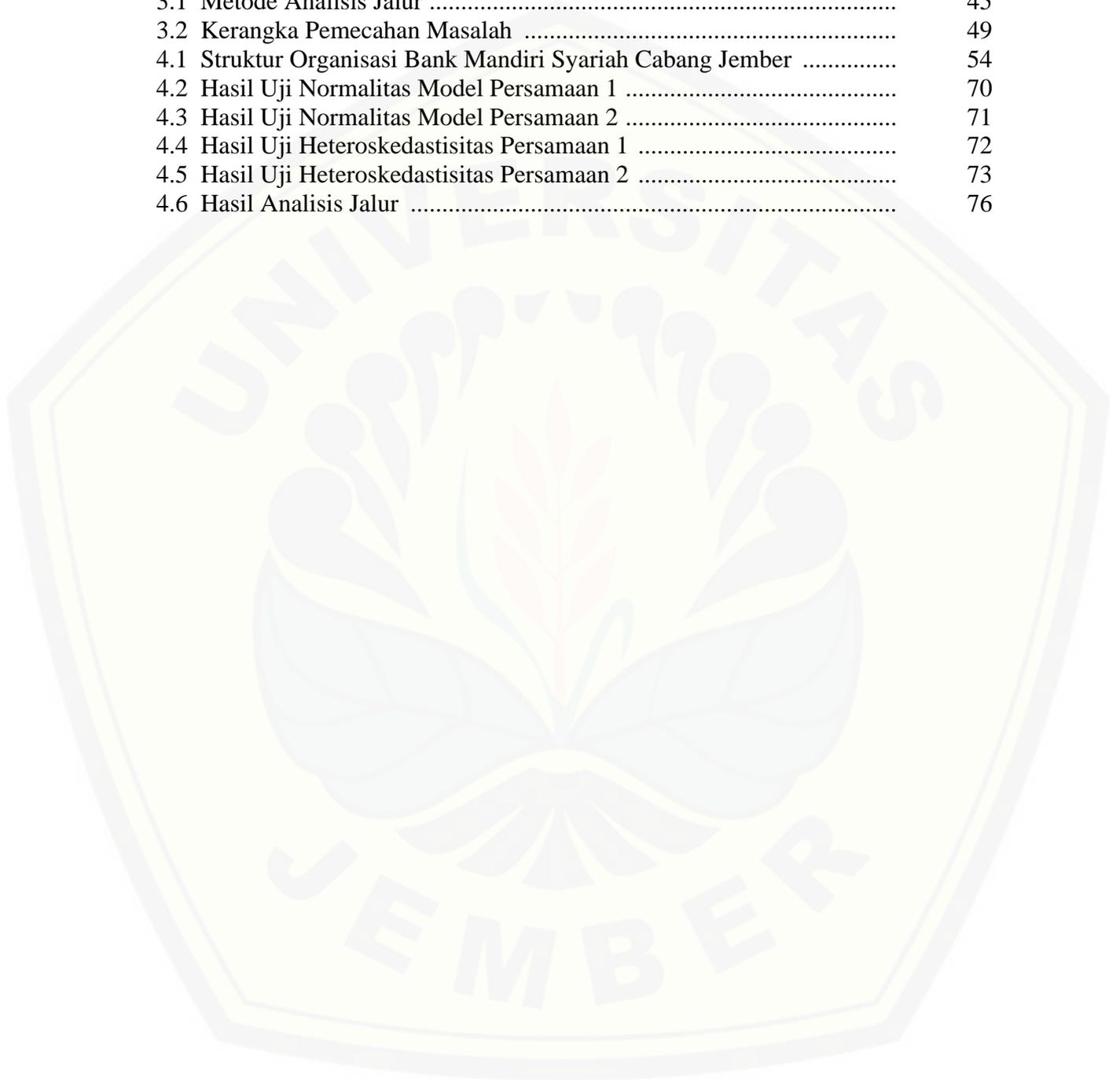
3.8.6 Perhitungan Jalur	47
3.10 Kerangka Pemecahan Masalah	49
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	51
4.1.1 Sejarah Singkat	51
4.1.2 Visi dan Misi	52
4.1.3 Struktur Organisasi	53
4.1.4 Ketenagakerjaan	55
4.1.4 Deskripsi Pekerjaan	55
4.2 Karakteristik Responden	64
4.3 Uji Instrumen	67
4.3.1 Uji Validitas	67
4.3.2 Uji Reliabilitas	68
4.3.3 Uji Normalitas	69
4.4 Analisis Data	70
4.4.1 Uji Asumsi Klasik	70
4.4.2 Analisis Jalur	73
4.4.3 Perhitungan Koefisien Jalur	76
4.5 Pembahasan	77
4.5.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap E.K.I	77
4.5.2 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap E.K.I	78
4.5.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja ...	78
4.5.4 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja	79
4.5.4 Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja	79
4.3 Keterbatasan Penelitian	80
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Penduduk Usia Produktif Bekerja menurut Jenis Pekerjaan	2
2.1 Penelitian Terdahulu	31
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
4.5 Hasil Uji Validitas	67
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	69
4.7 Hasil Uji Normalitas	69
4.8 Uji Multikolinearitas	71
4.9 Hasil Analisis Jalur	73

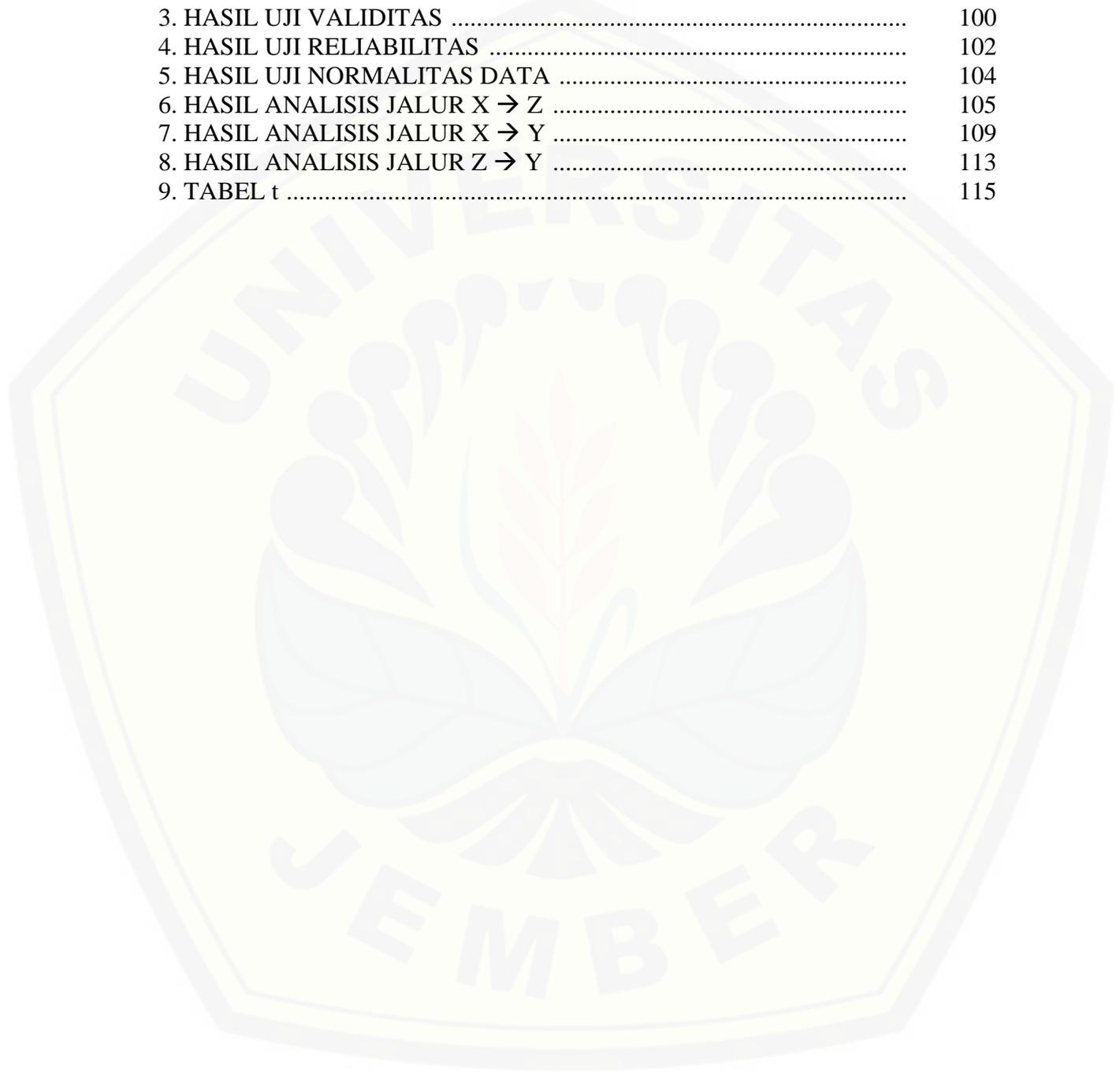
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	32
3.1 Metode Analisis Jalur	45
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	49
4.1 Struktur Organisasi Bank Mandiri Syariah Cabang Jember	54
4.2 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1	70
4.3 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2	71
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1	72
4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2	73
4.6 Hasil Analisis Jalur	76



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. KOESIUNER PENELITIAN	88
2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN	92
3. HASIL UJI VALIDITAS	100
4. HASIL UJI RELIABILITAS	102
5. HASIL UJI NORMALITAS DATA	104
6. HASIL ANALISIS JALUR $X \rightarrow Z$	105
7. HASIL ANALISIS JALUR $X \rightarrow Y$	109
8. HASIL ANALISIS JALUR $Z \rightarrow Y$	113
9. TABEL t	115



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Solihin, 2010:4). Lebih lanjut walker (1992:2) mengungkapkan bahwa faktor utama yang menjadi penentu kesuksesan organisasi dalam pencapaian tujuannya didasarkan pada sumber daya yang dimiliki. Definisi tersebut memberikan kenyataan kepada khalayak umum bahwa dasar pengelolaan bertumpu pada sumber daya manusia bukan material atau finansial. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dalam organisasi, tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, beberapa langkah internal sangat diperlukan dalam mewujudkan peningkatan produktivitas perusahaan yang tercermin melalui sikap esensial karyawan dalam bekerja. Sikap esensial ini tersirat melalui etika masing – masing karyawan yang beragam.

Secara etimologi etika adalah ilmu yang membahas tentang suatu hal yang bersifat baik dan buruk serta mengenai hak dan kewajiban moral. Pengertian ini muncul mengingat etika berasal dari bahasa Yunani kuno, yaitu *ethikos* yang berarti adat kebiasaan, cara berkipikir, akhlak, sikap, watak, dan cara bertindak. Majid (1995:19) mengemukakan etos ialah karakter, sikap, dan kebiasaan, serta kepercayaan yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Dan dari kata etos terambil pula perkataan etika yang merujuk pada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau sekelompok manusia termasuk suatu bangsa. Etika juga berarti jiwa khas suatu kelompok manusia yang dari padanya berkembang pandangan bangsa sehubungan dengan baik dan buruk.

Etika dapat dijabarkan ke dalam ruang lingkup yang lebih mengerucut, yakni etika kerja yang berpedoman pada sebuah agama. Agama merupakan salah

satu faktor penentu yang mempengaruhi etika dalam sebuah negara, sebab agama di Indonesia memegang peranan penting dalam kehidupan masyarakat. Hal ini dinyatakan dalam ideologi bangsa Indonesia yakni Pancasila pada sila pertama, "Ketuhanan Yang Maha Esa". Sejumlah agama di Indonesia berpengaruh secara kolektif terhadap politik, ekonomi dan budaya. Menurut hasil sensus penduduk pada tahun 2010 yang diprakarsai oleh Badan Pusat Statistik (BPS), diketahui bahwa 87,18% dari 237.641.326 penduduk Indonesia adalah pemeluk Islam, 6,96% Protestan, 2,9% Katolik, 1,69% Hindu, 0,72% Buddha, dan 0,05% Kong Hu Cu.

Mengacu pada hasil sensus penduduk tahun 2010, pelebaran antara etika kerja dengan prinsip islami dapat dinyatakan mendominasi dari berbagai kaum, etnis, budaya dan golongan. Pelebaran tersebut sangat diperlukan dalam dunia kerja khususnya bagi kalangan usia produktif. Hal ini dapat kita amati berdasarkan data pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Penduduk Usia Produktif Yang Bekerja Menurut Jenis Pekerjaan Utama

No.	Lapangan Pekerjaan Utama	2010	2011	2012	2013	2014
1	Pertanian, Perkebunan, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan	43.243.111	39.088.271	39.590.054	39.220.261	38.973.033
2	Pertambangan dan Penggalian	1.280.889	1.434.961	1.602.706	1.426.454	1.436.370
3	Industri	13.474.059	14.541.562	15.615.386	14.959.804	15.254.674
4	Listrik, Gas dan Air	240.126	234.347	251.162	252.134	289.193
5	Konstruksi	5.485.338	6.263.797	6.851.291	6.349.387	7.280.086
6	Perdagangan, Rumah Makan dan Jasa Akomodasi	22.421.821	22.297.686	23.517.145	24.105.906	24.829.734
7	Transportasi Pergudangan dan Komunikasi	5.486.719	5.006.473	5.052.302	5.096.987	5.113.188
8	Lembaga Keuangan, Real Estate, Usaha Persewaan dan Jasa Perusahaan	1.664.016	2.577.847	2.696.090	2.898.279	3.031.038
9	Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan	16.293.636	15.971.365	17.328.732	18.451.860	18.420.710
10	Lainnya	-	-	-	-	-
	Total	109.589.715	107.416.309	112.504.868	112.761.072	114.628.026

Catatan : Data dihimpun pada bulan agustus di setiap tahunnya.

Sumber : Survei Angkatan Kerja Nasional (Badan Pusat Statistik, 2015)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa Indonesia memiliki angkatan kerja sebesar 109.589.715 jiwa atau 46% dari total penduduk pada tahun 2010 yakni 237.641.326 jiwa. Angka tersebut mengerucut sebesar 1.644.616 jiwa pada lembaga keuangan dan sejenisnya termasuk angkatan kerja sektor perbankan. Pada tahun 2014, angkatan kerja sektor perbankan mengalami kenaikan yang cukup signifikan, yakni sebesar 3.031.038 jiwa dimana 87,18% atau 2.642.459 jiwa adalah pemeluk agama Islam.

Perbankan merupakan sebuah sektor keuangan yang memiliki fungsi untuk mengatur perekonomian negara yang secara spesifik dapat dinyatakan dalam kestabilan nilai tukar rupiah. Kestabilan nilai rupiah ini mengandung dua aspek, yaitu kestabilan nilai mata uang terhadap barang dan jasa, serta kestabilan terhadap mata uang negara lain. Aspek pertama tercermin pada perkembangan laju inflasi, sementara aspek kedua tercermin pada perkembangan nilai tukar rupiah terhadap mata uang negara lain. Perumusan dua aspek tersebut tertuang dalam tujuan tunggal Bank Indonesia yang selanjutnya diterjemahkan oleh lembaga keuangan lainnya yang di dalamnya termasuk perbankan baik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun swasta.

Perbankan BUMN dan swasta secara garis besar memiliki fungsi dan tujuan yang sama yakni ikut mendukung program pemerintah dan juga kebijakan Bank Indonesia dalam menstabilkan perekonomian negara, mewujudkan pembangunan nasional yang merata dan membantu mewujudkan kesejahteraan bersama melalui penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan yang kemudian disalurkan kembali pada masyarakat agar tercipta kemakmuran yang tercermin dari taraf hidup masyarakat yang lebih baik. Berdasarkan kegiatan operasionalnya bank dibedakan menjadi dua, yaitu bank konvensional dan bank Syariah. bank konvensional adalah bank yang dalam kegiatan usahanya mengikuti dasar dan prinsip – prinsip perbankan yang sudah ada sejak bank pertama kali didirikan di Indonesia. Sedangkan bank syariah adalah bank yang dalam menjalankan usahanya didasari oleh syariat Islam dan berasaskan Al – Quran serta Al – Hadist.

Sebagai badan usaha yang berlandaskan syariah Islam, perbankan syariah sangat tepat digunakan sebagai tempat kajian terkait kinerja pegawai yang berada di dalamnya mengingat semua angkatan kerja pada bank syariah merupakan pemeluk agama Islam. Kinerja pegawai atau karyawan dari perbankan syariah dapat dikaji menggunakan beberapa variabel, diantaranya adalah etika kerja islami, kecerdasan emosional, dan *locus of control*. Etika kerja yang terdapat pada perbankan syariah tentunya bersumber dari AI – Quran dan AI – Hadist. Namun diduga dalam pengaplikasiannya masih perlu mendapat perhatian yang serius mengingat keberagaman kepribadian yang di miliki oleh masing – masing individu.

Setiap karyawan yang bekerja pada perbankan syariah tentunya memiliki dasar etika kerja islami yang telah ditetapkan, seperti melandaskan tingkah laku karyawan sesuai dengan syariah – syariah Islam. Pemahaman etika menurut konsep Islam dijabarkan oleh Tikollah (2006) yang menyatakan bahwa tujuan utama etika menurut Islam adalah menyebarkan rahmat kepada semua makhluk. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam yang tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia seseorang, tetapi juga kehidupan setelahnya (Fitria, 2003). Selanjutnya Salem dan Agel (2012) menyatakan bahwa etika kerja islam merupakan perilaku dalam tempat kerja yang di dalamnya termasuk usaha, tanggung jawab, sosial dan kreatifitas.

Etika kerja islami yang baik akan terwujud apabila didukung oleh kecerdasan emosional yang di miliki oleh seorang individu dalam menanggapi berbagai permasalahan yang ada. Goleman (2001:7) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan – perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Patton (1971:37) bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan

optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal – hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.

Kecerdasan emosional akan tercapai apabila individu tersebut memiliki keyakinan bahwa faktor kondisional mampu mereka kendalikan dengan baik. Pengendalian faktor kondisional tercantum dalam konsep *locus of control* yang merupakan sebuah keyakinan dini mengenai apa yang terjadi disekitar individu tersebut, dari keyakinan itu pula tersirat sebuah kepercayaan akan kesuksesan pribadi seseorang. Konsep *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter, seorang ahli teori pembelajaran sosial pada tahun 1966. Menurut Rotter (dalam Ayudiati, 2010) *Locus of Control* (LOC) adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah seseorang itu dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya.

Penelitian ini secara spesifik dilakukan pada perbankan syariah yang ada di Kabupaten Jember, yakni Bank Mandiri Syariah agar lebih tepat sasaran berdasarkan variabel yang diteliti. Bank Mandiri Syariah Cabang Jember sebagai perbankan berbasis hukum Islam di salah satu daerah Karisidenan Besuki merupakan sebuah perbankan yang memiliki keunggulan dalam berbagai bidang terutama pada internal perusahaannya, hal ini tercermin dari tata kelola ruangan yang baik dan menarik sehingga mampu memikat para nasabah serta mampu menciptakan suasana nyaman dalam lingkungan kerja di kalangan karyawan. Beberapa tahun terakhir Bank Mandiri Syariah mengalami penurunan produktivitas dikarenakan oleh kinerja karyawan yang kurang maksimal, setelah ditelusuri lebih lanjut melalui wawancara internal bidang sumber daya manusia diketahui bahwa kemunduran kinerja karyawan disebabkan oleh kekurangan tajaman karakteristik psikologis yang dimiliki oleh para karyawan. Oleh karena itu saat ini Bank Mandiri Syariah sedang gencar dalam meningkatkan taraf penjangkaran pegawai baru terutama dalam ujian psikotes yang menyangkut karakteristik kepribadian calon karyawan. Fenomena itulah yang menjadikan Bank Mandiri Syariah sebagai jujukan utama dalam penelitian ini.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap etika kerja islami karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember?
- b. Apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap etika kerja islami karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember?
- c. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember?
- d. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember?
- e. Apakah etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember?

1.3. Tujuan penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh peneliti. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan dari penelitian ini antara lain.

- a. Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap etika kerja islami karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.
- b. Menguji pengaruh *locus of control* terhadap etika kerja islami karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.
- c. Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.
- d. Menguji pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.
- e. Menguji pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

a. Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan pendukung atau masukan bagi pihak Bank Mandiri Syariah Cabang Jember dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada masa yang akan datang. Di sisi lain penelitian ini juga di harapkan mampu dijadikan sebagai bahan evaluasi perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

b. Akademisi

Sebagai sarana motivasi dalam mengimplementasikan teori di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kinerja dan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai dan mengelola serta mengontrol emosi dirinya juga orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan. Sedangkan kecerdasan mengacu pada kapasitas untuk memberikan alasan yang valid akan suatu hubungan.

Salovey (1999:11) memberikan definisi dasar tentang kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama yaitu, kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Seorang ahli kecerdasan emosi, Goleman (2000:xiii) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu diri, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun negatif

Purba (1999:64) berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Hal tersebut senada dengan pendapat Patton (1998:3) yang mengungkapkan bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja.

A. Aspek - Aspek Kecerdasan Emosional

Terdapat 7 komponen yang termasuk dalam kecerdasan emosional (Sani, 2011). Ketujuh dimensi tersebut meliputi.

1. *Intrapersonal skills*, yakni keahlian seperti kemampuan mengenali emosinya sendiri dan membentuk model diri sendiri yang akurat dan realistis serta

mampu menggunakan model tersebut untuk dioperasikan secara efektif dalam kehidupan.

2. *Interpersonal skills*, meliputi kemampuan untuk memahami orang lain, apa motivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerjasama dengan mereka.
3. *Assertive*, memberikan estimasi terhadap kemampuan individu untuk mengungkapkan keinginan, pendapat, perasaan dan keyakinan secara langsung, jujur dengan cara – cara yang wajar.
4. *Contentment in life*, bekerja dengan kepuasan individual dan kebahagiaan hidup.
5. *Reselience*, menunjukkan kemampuan individu untuk bangkit dari kekecewaan, belajar dari kegagalan, terus maju, dan gigih dalam menghadapi kesusahan atau kegagalan.
6. *Self – esteem*, menunjukkan perasaan berharga, percaya diri, dan menghormati diri sendiri. Seorang individu dengan *self – esteem* yang tinggi memiliki perasaan berharga atas dirinya sendiri.
7. *Self – actualization*, mengukur prestasi potensial individu, tingkat dimana individu percaya bahwa mereka telah merealisasikan potensinya.

Hal tersebut juga didukung dan disempumakan oleh penilaian Goleman (2001:42) dalam mendefinisikan lima kecakapan dasar pada kecerdasan Emosional, diantaranya.

a. *Self awareness*

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efek yang ditimbulkan oleh perasaan tersebut serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

b. *Self management*

Merupakan kemampuan menangani emosi diri sendiri, mengekspresikan dan mengendalikan emosi serta memiliki kepekaan terhadap kata hati untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari – hari.

c. *Motivation*

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat, membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dalam bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustasi.

d. *Social awareness*

Empati merupakan kemampuan merasakan suatu hal yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif seseorang, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menelaraskan diri dengan berbagai tipe individu

e. *Relationship management*

Adalah kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

2.1.2 *Locus of Control*

Locus of Control adalah keyakinan bahwa seorang individu dapat atau tidak dapat mengendalikan kejadian yang mempengaruhi mereka. Konsep *locus of Control* pertama kali dikembangkan oleh Rotter seorang psikolog asal Amerika Serikat pada tahun 1954 dan sejak saat itu *locus of control* menjadi aspek yang penting dalam penelitian tentang kepribadian sumber daya manusia. Brownell (1982) mendefinisikan *Locus of Control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Beberapa orang meyakini bahwa mereka menguasai nasib mereka sendiri. Sementara itu, ada juga orang yang memandang diri mereka itu sebagai boneka nasib dengan meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka disebabkan oleh kemujuran atau peluang.

A. Dimensi *Locus of Control*

Menurut Ivancevich dan Matterson (1991) *Locus of control* dibagi menjadi dua dimensi, yaitu.

1. Internal *locus of control*

Dalam internal *locus of control*, individu meyakini bahwa mereka memegang kendali atas peristiwa – peristiwa atau segala sesuatu yang terjadi pada diri mereka. Seseorang dengan *internal locus of control* akan menjadi lebih aktif dan mampu memilih informasi yang dia butuhkan. Dengan kemampuannya sendiri dia dapat membuat keputusan dan bertanggung jawab atas keputusan tersebut, apakah itu baik atau buruk.

2. Eksternal *locus of control*

Eksternal *locus of control* merupakan tingkat kepercayaan yang ada dalam diri seseorang bahwa segala sesuatu yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan yang ada di luar dirinya. Mereka akan cenderung kurang tekun dalam usaha untuk mencapai tujuannya dengan memanfaatkan kesempatan yang tersedia dan menyandarkan hidupnya secara berlebihan pada kekuatan yang berada pada luar dirinya.

B. Ciri *locus of control*

Adapun ciri – ciri dari kedua jenis *Locus of control* internal dan eksternal adalah sebagai berikut.

a) Internal *locus of control*

1. Merasa mampu untuk mengatur segala tindakan, perbuatan dan lingkungannya.
2. Rajin, ulet, mandiri dan tidak mudah terpengaruh begitu saja terhadap pengaruh dari luar.
3. Lebih bertanggung jawab terhadap kesalahan dan kegagalannya.
4. Lebih efektif dalam menyelesaikan tugas.
5. Memiliki kepercayaan tinggi akan kemampuan dirinya.

b) Eksternal *locus of control*

1. Lebih pasrah dan sangat tergantung pada lingkungan.
2. Merasa bahwa pengaruh perbuatannya memiliki tendensi yang minimum terhadap kejadian yang akan dihadapi, baik untuk menjalani situasi yang tidak menyenangkan maupun dalam usaha untuk mencapai tujuan.
3. Kurang bertanggung jawab terhadap kesalahan yang diperbuat.
4. Kurang percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki.
5. Cenderung mengandalkan orang lain.

Individu dengan internal *locus of control* yang tinggi, memiliki pengendalian diri yang lebih baik, cenderung lebih menunjukkan perilaku politik, dan lebih memiliki kemungkinan untuk mencoba mempengaruhi orang lain dibandingkan dengan pribadi yang mengacu pada eksternal *locus of control*. Dengan menggunakan *Locus of control*, perilaku kerja dapat dilihat melalui penilaian kinerja karyawan terhadap hasil yang mereka hasilkan saat dilakukan penilaian kerja secara internal ataupun secara eksternal.

Karyawan yang cenderung ke internal *locus of control* merasa bahwa secara personal mereka dapat memengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, ataupun atas usaha mereka sendiri. Karyawan yang lebih cenderung terhadap eksternal *locus of control* merasa bahwa hasil yang mereka capai berada di luar kontrol mereka sendiri, mereka merasa bahwa kekuatan – kekuatan dari luar seperti keberuntungan atau tingkat kesulitan terhadap tugas yang dijalankan lebih menentukan hasil kerja mereka.

C. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Locus of Control*

Rotter (2015) menyatakan bahwa individu menerima kekuatan yang berbeda pada beberapa kondisi. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi *locus of control* seseorang, diantaranya.

1. Faktor keluarga

Lingkungan keluarga seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap *locus of control* yang dimilikinya. Orang tua yang mendidik anak pada kenyataannya mewakili nilai – nilai dan sikap atas kelas sosial mereka.

Kelas sosial yang disebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup. Individu dalam kelas sosial ekonomi tertentu mewakili bagian dari sebuah sistem nilai yang mencakup gaya membesarkan anak, yang mengarah pada pembangunan karakter kepribadian yang berbeda.

Dalam lingkungan otokratis di mana perilaku di bawah kontrol yang ketat, anak – anak tumbuh sebagai pemalu, suka bergantung (*eksternal locus of control*). Di sisi lain, ia mengamati bahwa anak – anak yang tumbuh dalam lingkungan yang demokratis, mengembangkan rasa individualisme yang tinggi sehingga menciptakan pribadi yang mandiri, dominan, memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar (*internal locus of control*).

2. Faktor motivasi

Motivasi internal seseorang yang berasal dari kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup dan motivasi eksternal seperti pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, serta gaji yang lebih tinggi dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. *Reward* dan *punishment* juga berpengaruh terhadap *locus of control*.

3. Faktor pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi *locus of control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal – hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *locus of control* internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir.

2.1.3 Etika Kerja

Etika adalah usaha manusia untuk memakai akal budi dan daya pikirnya untuk memecahkan masalah bagaimana seseorang harus hidup untuk menjadi lebih baik (Magnis, 1987:14). Definisi tersebut mengartikan bahwa etika kerja

adalah usaha mewujudkan perilaku kerja yang lebih baik dengan menggunakan kecerdasan pikiran dan tingkah laku pada periode selanjutnya. Etika pada hakikatnya tidak memberikan ajaran melainkan memeriksa kebiasaan – kebiasaan, nilai – nilai, norma – norma, dan pandangan moral (Suseno, 2012).

Augustia (2010) mendefinisikan etika sebagai sebuah proses penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan dalam situasi tertentu. Argumen ini di dasarkan pada ketidaksetujuan terlalu sederhananya pernyataan benar – salah atau baik – buruk. Etika sebanding dengan moral dimana keduanya merupakan filsafat tentang adat kebiasaan. Moralitas berasal dari kata *mos*, dalam bentuk jamaknya *mores* yang berarti adat istiadat atau kebiasaan, jadi dalam pengertian ini, etika dan moralitas sama – sarna memiliki arti sistem nilai tentang bagaimana manusia harus hidup baik sebagai manusia yang telah diciptakan dalam sebuah adat kebiasaan yang kemudian terwujud dalam pola perilaku yang tetap dan terulang dalam kurun waktu yang lama sebagaimana layaknya sebuah kebiasaan.

Adapun kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bermakna kegiatan melakukan sesuatu. Jamil (2007) menerangkan bahwa kegiatan atau perbuatan manusia terdiri atas dua jenis. Pertama, perbuatan yang berhubungan dengan kegiatan mental dan kedua, tindakan yang dilakukan secara tidak sengaja. Jenis pertama mempunyai ciri kepentingan yakni untuk mencapai maksud atau mewujudkan tujuan tetentu. Sedangkan jenis kedua adalah *random movement* atau gerakan reflek yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran. Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kerja yang merupakan aktivitas sengaja, bermotif dan bertujuan. Pengertian kerja biasanya terikat dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil, baik bersifat materiil ataupun non materiil.

Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari – hari. Nilai atau norma tersebut dapat dijabarkan dalam bentuk kode etik sebagai acuan tingkah laku dalam berkarya khususnya dalam menghasilkan sebuah produktivitas. Kode etik yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat memacu dan

menimbulkan ciri – ciri perilaku berkualitas tinggi pada seseorang yang mencerminkan keluhuran dan keunggulan watak. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai – nilai keluhuran, diantaranya kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, dedikasi kepada *stakeholder*, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab.

A. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Tingkat Etika Kerja

Etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berbagai faktor inilah yang nantinya dapat memberikan pengaruh dalam sumbangsuhnya terhadap pekerjaan atau kinerja seseorang dalam perusahaannya. Adapun faktor – faktor tersebut adalah.

1. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia bersungguh – sungguh dalam kehidupan beragama. Dengan demikian, jika ajaran agama itu mengandung nilai – nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi.

2. Budaya

sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3. Sosial politik

Menurut Siagian (1995:92), tinggi atau rendahnya etika kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

4. Kondisi lingkungan (geografis)

Siagian (1995:97) menemukan adanya indikasi bahwa etika kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja yang keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila tersedianya pendidikan yang merata dan bennutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6. Motivasi intrinsik individu

Anoraga (2009:167) mengatakan bahwa individu memiliki etika kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai – nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan ini menjadi suatu motivasi kerja, yang mempengaruhi etos kerja seseorang. Menurut Siagian (1995:99), motivasi yang sesungguhnya bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam (terinternalisasi) dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Ia membagi faktor pendorong manusia untuk melakukan kerja ke dalam dua faktor yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator.

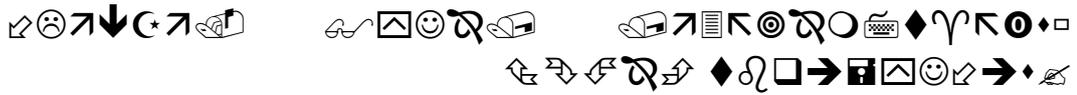
Faktor motivator merupakan faktor dalam kerja yang hanya akan berpengaruh bila tidak ada, yang akan menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakhadiran faktor ini dapat mencegah timbulnya motivasi, tetapi ia tidak menyebabkan munculnya motivasi. Faktor ini disebut juga faktor ekstrinsik, yang termasuk diantaranya gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan supervisi. Ketika sebuah organisasi menargetkan kinerja yang lebih tinggi, tentunya organisasi tersebut perlu memastikan terlebih dahulu bahwa faktor *hygiene* tidak menjadi penghalang dalam upaya menghadirkan motivasi ekstrinsik.

Faktor yang kedua adalah faktor motivator sesungguhnya, yang ketiadaannya bukan berarti ketidakpuasan, tetapi kehadirannya menimbulkan rasa puas sebagai manusia. Faktor ini disebut juga faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi pencapaian sukses, pengakuan, kemungkinan untuk berprestasi dalam karir, tanggung jawab, kemungkinan berkembang, dan pekerjaan itu sendiri. Hal – hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan performa kerja dan menggerakkan pegawai hingga mencapai performa yang tertinggi.

B. Ciri Individu atau Kelompok Masyarakat Beretika Kerja

Kusnan (2004) menyimpulkan bahwa etos kerja mencerminkan suatu sikap yang memiliki dua alternatif, positif dan negatif. Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila memiliki kriteria sebagai berikut.

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
2. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita – cita.
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.



Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Seorang insan minimal sekali diharuskan untuk dapat memberikan nafkah kepada dirinya sendiri dan juga kepada keluarganya. Di dalam ajaran Islam terdapat banyak sekali ibadah yang tidak mungkin dilakukan tanpa biaya dan harta, seperti zakat, infak, shadaqah, wakaf, haji dan umrah. Sedangkan biaya atau harta tidak mungkin diperoleh tanpa proses kerja. Maka bekerja untuk memperoleh harta dalam rangka ibadah kepada Allah menjadi wajib. Kaidah fiqhiyah mengatakan:

مَالًا يَتِمُّ الْوَجِبُ إِلَّا بِهِ فَهُوَ وَاجِبٌ

Yang artinya: Suatu kewajiban yang tidak bisa dilakukan melainkan dengan pelaksanaan sesuatu, maka sesuatu itu hukumnya wajib.

A. Keutamaan (Fadhilah) Bekerja Dalam Islam

Mangacu pada Quran Surat At – Taubah ayat 105, etika kerja dalam perpektif islam memiliki dasar yang kuat untuk dijadikan sebagai sebuah kewajiban, disamping itu etika kerja islami juga memiliki banyak keutamaan, diantaranya.

1. Orang yang ikhlas bekerja akan mendapatkan ampunan dosa dari Allah SWT. Dalam sebuah hadits diriwayatkan

مَنْ أَمْسَى كَالَا مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ (رواه الطبراني)

Barang siapa yang sore hari duduk kelelahan lantaran pekerjaan yang telah dilakukannya, maka ia dapatkan sore hari tersebut dosa-dosanya diampuni oleh Allah SWT (HR. Thabrani).

2. Akan diampuninya suatu dosa yang tidak dapat diampuni dengan shalat, puasa, zakat, haji & umrah. Dalam sebuah riwayat dikatakan

إِنَّ مِنَ الذُّنُوبِ لَذُنُوبًا، لَا تُكَفِّرُهَا الصَّلَاةُ وَلَا الصِّيَامُ وَلَا الْحَجُّ وَلَا
الْعُمْرَةُ، قَالَ وَمَا تُكَفِّرُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ الْهُمُومُ فِي طَلَبِ الْمَعِيشَةِ
(رواه الطبراني)

"Sesungguhnya diantara dosa – dosa itu, terdapat satu dosa yang tidak dapat dihapuskan dengan shalat, puasa, haji dan umrah". Sahabat bertanya, "Apa yang dapat menghapuskannya wahai Rasulullah?" Beliau menjawab, "Semangat dalam mencari rizki" (HR. Thabrani).

3. Mendapatkan cinta Allah SWT. Dalam sebuah riwayat digambarkan

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرَفَ (رواه الطبراني)

Yang artinya: Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang mukmin yang giat bekerja (HR. Thabrani).

4. Terhindar dari azab neraka

Dalam sebuah riwayat dikemukakan, "Pada suatu saat Saad bin Muadz Al-Anshari berkisah bahwa ketika Nabi Muhammad SAW baru kembali dari Perang Tabuk, beliau melihat tangan Saad yang melepuh, kulitnya terlihat terbakar berwarna kehitaman karena diterpa sengatan matahari. Rasulullah bertanya, "Kenapa tanganmu?" Saad menjawab, "Karena aku mengolah tanah dengan cangkul ini untuk mencari nafkah keluarga yang menjadi tanggunganku." Kemudian Rasulullah SAW mengambil tangan Saad dan menciumnya seraya berkata, "Inilah tangan yang tidak akan pernah disentuh oleh api neraka" (HR.Tabrani).

B. Syarat Mendapatkan Surga Dengan Bekerja

Terdapat beberapa prinsip etika atau adab tersendiri dalam bekerja guna mencapai kemakmuran di dunia dan di akhirat, sebagai seorang muslim yang baik seorang individu harus memiliki kriteria – kriteria keislaman sebagai perlambang etika yang dimiliki dalam bekerja. Indikator – indikator inilah yang nantinya akan membawa seseorang dalam kemuliaan di akhirat kelak (Afzalurrahman, 1995), adapun prinsip atau indikator – indikator tersebut adalah.

1. Niat Ikhlas Karena Allah SWT

النَّيَّةُ الْخَاصَّةُ ؟ تَعَالَى

Artinya ketika bekerja niatan utamanya adalah karena Allah SWT sebagai kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap hamba-Nya dan konsekuensinya adalah ia selalu memulai aktivitas pekerjaannya dengan berdzikir kepada Allah. Ketika berangkat dari rumah, lisannya basah dengan doa *bismillahi tawakkaltu alallah la haula wala quwwata illa billah*, dan ketika pulang ke rumah-pun, kalimat tahmid menggemakan dalam dirinya yang keluar melalui lisannya.

2. *Itqan*, bersungguh – sungguh dan profesional dalam bekerja

Syarat kedua agar pekerjaan dijadikan sebagai sarana untuk mendapatkan surga dari Allah SWT adalah profesional, sungguh – sungguh dan tekun dalam bekerja. Hal tersebut salah satunya dapat digambarkan dalam ketuntasan pelaksanaan kerja yang diamanahkan kepadanya, memiliki keahlian di bidangnya, tidak mudah diombang – ambingkan dan lain sebagainya.

Dalam sebuah hadits Rasulullah bersabda.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبراني)

"Sesungguhnya Allah mencintai seorang hamba yang apabila ia bekerja, ia menyempumakan pekerjaannya" (HR. Tabrani).

3. Sikap Jujur & Amanah

Pada hakekatnya pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan sebuah amanah dari Allah SWT yang akan dimintai pertanggung jawaban maka sangat di

perlu sikap berbudi luhur dalam menjaga sebuah amanah, salah satu sikap tersebut adalah jujur dengan dilengkapi sikap amanah. Implementasi jujur dan amanah dalam bekerja diantaranya adalah dengan tidak mengambil sesuatu yang bukan menjadi haknya, tidak curang, obyektif dalam menilai, dan sebagainya.

Dalam sebuah hadits Rasulullah SAW bersabda.

التَّاجِرُ الصَّدُوقُ الْأَمِينُ مَعَ النَّبِيِّينَ وَالصِّدِّيقِينَ وَالشُّهَدَاءِ (رواه الترمذي)

“Seorang pebisnis yang jujur lagi dapat dipercaya (kelak akan dikumpulkan bersama para nabi, *shiddiqin* dan *syuhada*” (HR. Turmudzi).

4. Menjaga Etika Sebagai Seorang Muslim

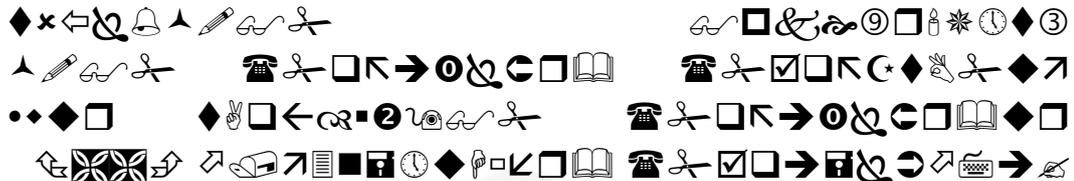
Bekerja juga harus memperhatikan adab dan etika sebagai seorang muslim seperti etika dalam berbicara, menegur, berpakaian, bergaul, makan, minum, berhadapan dengan *customer*, rapat, dan sebagainya. Bahkan akhlak atau etika ini merupakan ciri kesempurnaan iman seorang mukmin. Dalam sebuah hadits Rasulullah SAW bersabda.

أَكْمَلُ الْمُؤْمِنِينَ إِيمَانًا أَحْسَنُهُمْ خُلُقًا (رواه الترمذي)

"Sesempurna – sempurna keimanan seorang mukmin adalah yang paling baik akhlaknya" (HR. Turmudzi).

5. Tidak Melanggar Prinsip – Prinsip Syariah

Aspek lain dalam etika bekerja dalam Islam adalah tidak boleh melanggar prinsip – prinsip syariah dalam pekerjaan yang dilakukannya. Tidak melanggar prinsip syariah ini dapat dibagi menjadi beberapa hal, Pertama dari sisi dzat atau substansi dari pekerjaannya seperti tidak boleh memproduksi barang yang haram, menyebarluaskan *kefasadan* (seperti pornografi), mengandung unsur riba, maysir, gharar dan lain sebagainya. Kedua dari sisi penunjang yang tidak terkait langsung dengan pekerjaan, seperti *risywah*, membuat fitnah dalam persaingan, tidak menutup aurat, *ikhhtilat* antara laki-laki dengan perempuan. Allah SWT berfirman dalam Al – Quran surat Muhammad ayat 33.



"Hai orang – orang yang beriman, taatlah kepada Allah dan taatlah kepada rasul dan janganlah kamu merusakkan (pahala) amal – amalmu".

6. Menghindari *Syubhat*

Dalam bekerja terkadang seseorang dihadapkan dengan adanya *syubhat* atau sesuatu yang meragukan dan samar antara kehalalan dengan keharamannya. Seperti unsur – unsur pemberian dari pihak luar yang terdapat indikasi adanya suatu kepentingan tertentu atau seperti bekerja sama dengan pihak – pihak yang secara umum diketahui kedzaliman atau pelanggarannya terhadap syariah. *Syubhat* semacam ini dapat berasal dari internal maupun eksternal perusahaan. Oleh karena itulah kita diminta hati – hati dalam *kesyubhatan* ini. Dalam sebuah hadits Rasulullah SAW bersabda "Halal itu jelas dan haram itu jelas, dan diantara keduanya ada perkara – perkara yang *syubhat*. Maka barang siapa yang terjerumus dalam perkara yang *syubhat* maka ia terjerumus pada yang diharamkan" (HR. Muslim).

7. Menjaga *Ukhuwah Islamiyah*

Aspek lain yang juga sangat penting diperhatikan adalah masalah *ukhuwah islamiyah* antara sesama muslim. Jangan sampai dalam bekerja atau berusaha melahirkan perpecahan di tengah – tengah kaum muslimin. Rasulullah sendiri mengemukakan tentang hal yang bersifat preventif agar tidak merusak *ukhuwah Islamiyah* di kalangan kaum muslimin. Beliau mengemukakan, "Dan janganlah kalian membeli barang yang sudah dibeli saudara kalian" Karena jika terjadi kontradiktif, tentu akan merenggangkan *ukhuwah Islamiyah* diantara mereka, karena mampu memunculkan sikap saling curiga, *suudzon* atau berburuk sangka, dan sebagainya (HR.Muslim).

C. Perbedaan Etika kerja Islam dengan Etika kerja non Agama

Untuk memberikan gambaran mengenai persamaan dan perbedaan etika kerja non agama dan etika kerja islami, Asifudin (2004:8) mengungkapkan bahwa persamaan etika kerja non agama dengan etika kerja islami antara lain: (1) etika kerja non agama dan etika kerja islami sama – sama berupa karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. (2) keduanya timbul karena motivasi, (3) motivasi keduanya didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja, (4) keduanya dipengaruhi secara dinamis dan manusiawi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang bersifat kompleks.

Sedangkan perbedaan antara etika kerja non agama dengan etika kerja Islam menurut Asifudin (2004:9) adalah sebagai berikut.

a) Etika kerja non agama

1. Sikap hidup mendasar terhadap kerja timbul dari hasil kerja akal dan atau nilai – nilai yang dianut.
2. Tidak ada iman.
3. Motivasi timbul dari sikap hidup mendasar terhadap kerja. motivasi dalam etika kerja non agama tidak tersangkut paut dengan iman, agama, ataupun niat ibadah.
4. Etika kerja berdasarkan akal dan atau pandangan hidup.

b) Etika kerja Islami

1. Sikap hidup mendasar pada kerja disini identik dengan sistem keimanan atau aqidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman yang bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama secara proporsional. Akal lebih banyak berfungsi sebagai alat memahami wahyu (meski dimungkinkan akal memperoleh pemahaman dari sumber lain, namun menyatu dengan sistem keimanan Islam).
2. Iman terbentuk sebagai buah pemahaman terhadap wahyu. Dalam hal ini akal selain berfungsi sebagai alat, juga berpeluang menjadi sumber keimanan. Disamping menjadi dasar acuan etika kerja islami, iman islami

juga menimbulkan sikap hidup mendasar terhadap kerja dan motivasi kerja.

3. Motivasi disini timbul dan bertolak dari sistem keimanan atau aqidah Islam, berkenaan dengan kerja, motivasi juga bersumber dari ajaran wahyu dan akal yang saling bekerjasama. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi berangkat dari niat ibadah kepada Allah SWT dan iman terhadap adanya kehidupan *ukhrawi* yang jauh lebih bermakna.
4. Etika kerja islam merujuk pada keimanan seseorang terhadap ajaran wahyu yang bersumber dari Al-Quran dan Al-Hadist serta hasil pemahaman akal yang membentuk sistem keimanan atau *aqidah* Islam yang berhubungan dengan kinerja seseorang.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja menurut standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2006:9) pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja merupakan hasil atau *output* dari suatu proses. Jika *output* tersebut berasal dari kerja karyawan, maka hal itu dinamakan kinerja karyawan. Lebih lanjut Hasibuan (2003:65) menyatakan bahwa kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

A. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Winardi mengungkapkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dimana kesemua faktor tersebut bisa didapat dari

pelatihan. Faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji (Trihandini, 2006). Selain itu Abdulloh (2006) mengemukakan bahwa Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi strategi organisasional (nilai tujuan), batasan situasional (budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual (ketrampilan dan kemampuan). Ketiga faktor tersebut mempengaruhi dan menghasilkan perilaku individual yang memiliki konsekuensi terhadap kinerja karyawan.

Bernadin (1995) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah.

1. Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan ke dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang ditentukan.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi yang bertujuan utama meningkatkan pendapatan dan keuntungan.

5. Kemandirian

Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.

6. Komitmen

Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan berbagai hal yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan

untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur dan dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan khususnya kepada karyawan yang dinilai kinerjanya.

B. Penilaian Kinerja

Siagian (1999:225) mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu.

1. Obyek penilaian adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu.
 - a. Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meneliti karir lebih terbuka baginya.
 - b. Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - c. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.
5. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi

pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

C. Manfaat penilaian kinerja

Mengenai manfaat penilaian kinerja, Handoko (2000:135) mendeskripsikan beberapa manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja, diantaranya adalah sebagai berikut.

1) Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik prestasi kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan – kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2) Penyesuaian – penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan – keputusan penempatan

promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering diibaratkan sebagai bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4) Kebutuhan – kebutuhan latihan dan pengembangan

prestasi kerja yang buruk menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

umpan balik prestasi mengarahkan keputusan – keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan – penyimpangan proses *staffing*

prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

- 7) Ketidakakuratan informasional
menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan – keputusan menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan – keputusan yang diambil personalia tidak tepat.
- 8) Kesalahan – kesalahan desain pekerjaan
prestasi kerja yang buruk merupakan salah satu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu mendiagnosa kesalahan – kesalahan tersebut.
- 9) Kesempatan kerja yang adil
penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan penempatan internal tanpa diskriminasi.
- 10) Tantangan eksternal
terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah – masalah pribadi lainnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Salah satu peranan penting dalam melakukan suatu penelitian adalah kajian hasil – hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian tersebut dapat dijadikan dasar dan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Laras Tris Ambar Suksesi Edwardin (2006) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Semarang menyatakan kesesuaian pengaruh antar variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Semarang dengan hasil positif dan signifikan pada tingkat kesalahan 5 % dengan menggunakan analisis *structural equation modeling* (SEM) sebagai metode analisis.

Hal senada juga diungkapkan oleh Soraya Eka Ayudiati (2010) yang melakukan sebuah penelitian dengan judul Analisis Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Melalui Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang) dimana terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *locus of control* terhadap kinerja dengan etika kerja islam sebagai variabel penunjang. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda.

Nanda Hapsari Ayuning Ratri (2010) melakukan sebuah penelitian dengan menggunakan satu variabel independen, dua variabel moderating dan 1 variabel dependen yang terdiri dari partisipasi penyusunan anggaran sebagai variabel independen atau (X), kinerja manajerial sebagai variabel dependen (Y), dan komitmen organisasi serta *locus of control* yang masing – masing berperan sebagai variabel moderating (Z_1) dan (Z_2). Pada penelitian ini ditemukan adanya sebuah hasil berdasarkan metode analisis regresi berganda yang menyatakan hubungan bersifat signifikan terhadap kinerja manajerial melalui partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan *locus of control*.

Abdul Shukor bin Shamsudin (2012) melakukan sebuah penelitian dengan judul Etika Kerja Islam Sebagai Penyederhana Dalam Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Kepemimpinan Administrator yang berfokus pada staf menengah di kalangan universitas yang terdapat di Malaysia. Penelitian ini menghasilkan beberapa kajian yang memiliki pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan Emosi terhadap gaya kepemimpinan administrator, disamping itu etika kerja islam berperan sebagai variabel penyederhana yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anis Choiriah (2013) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Etika Kerja Profesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan regresi berganda sebagai metode analisis data sehingga ditemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan

spiritual, dan etika kerja profesi terhadap kinerja auditor. Beberapa penelitian acuan tersebut dapat diamati pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

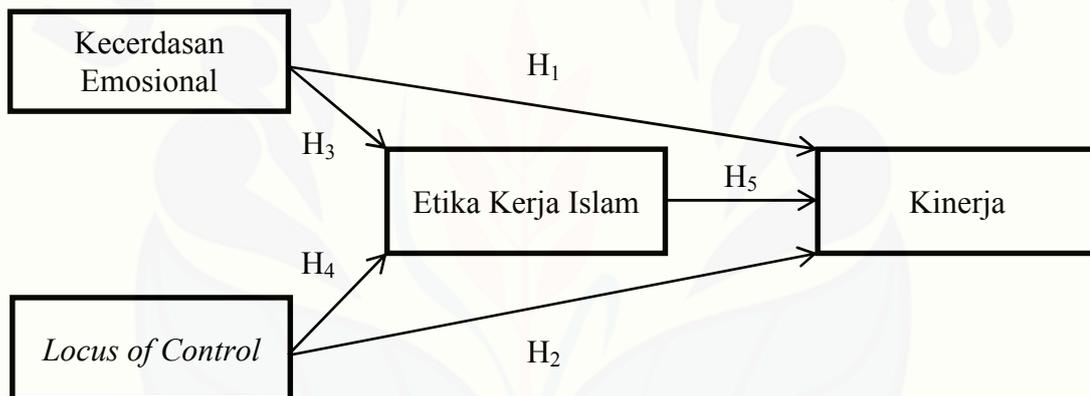
No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Laras Tris Ambar Suksesti Edwardin (2006)	Kompetensi Komunikasi (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Budaya Organisasional (X_3), Kinerja (Y)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Pengujian hipotesis pada penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Soraya Eka Ayudiati (2010)	<i>Locus of Control</i> (X), Kinerja (Y), Etika Kerja Islam (Z)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel bebas <i>locus of control</i> dengan etika kerja islam secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan
3.	Nanda Hapsari Ayuning Ratri (2010)	Partisipasi Penyusunan Anggaran (X), Komitmen Organisasi (Z_1), <i>Locus of Control</i> (Z_2), Kinerja Manajerial (Y)	Regresi Berganda	Hasil analisa terhadap partisipasi penyusunan anggaran melalui komitmen organisasi dan <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
4.	Abdul Shukor bin Shamsudin (2012)	Kecerdasan emosi (X), Gaya Kepemimpinan (Y) Etika Kerja Islam (Z)	Regresi Berganda	Penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan gaya kepemimpinan, sedangkan etika kerja islam memiliki pengaruh negatif dan signifikan.

5.	Anis Choiriah (2013)	Kecerdasan Emosional (X ₁), Kecerdasan Intelektual (X ₂), Kecerdasan Spiritual (X ₃), Etika Profesi (X ₄), Kinerja (Y)	Regresi Berganda	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
----	----------------------	--	------------------	---

Sumber: data diolah berdasarkan tinjauan teoritis penelitian

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menguraikan pokok – pokok permasalahan yang akan diteliti sekaligus mencerminkan alur pemikiran dalam sebuah penelitian. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

→ : Pengaruh secara langsung

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai dan mengelola serta mengontrol emosi dirinya juga orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan. Sedangkan kecerdasan mengacu pada kapasitas untuk

memberikan alasan yang valid akan suatu hubungan. Salovey (1999:11) memberikan definisi dasar tentang kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama yaitu, kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Penelitian Edwardin (2006) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah:

H₁ : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.

2.4.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja

Locus of Control adalah keyakinan bahwa seorang individu dapat atau tidak dapat mengendalikan kejadian yang mempengaruhi mereka. Brownell (1982) mendefinisikan *Locus of Control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Beberapa orang meyakini bahwa mereka menguasai nasib mereka sendiri. Sementara itu, ada juga orang yang memandang diri mereka itu sebagai boneka nasib dengan meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka disebabkan oleh kemujuran atau peluang (Susanti, 2001). Penelitian yang dilakukan oleh Ratri (2010) memberikan hasil yang signifikan antara *locus of control* dengan kinerja manajerial.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua pada penelitian ini adalah.

H₂ : *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.

2.4.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Etika Kerja Islami

Purba (1999:64) berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Salem dan Agel (2012) menyatakan bahwa etika kerja islami merupakan perilaku dalam tempat kerja yang di dalamnya termasuk

usaha, tanggung jawab sosial dan kreatifitas. Penelitian Ayudiati (2010) menyebutkan adanya hubungan yang bersifat positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap etika kerja Islam.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis pada penelitian ini adalah.

H₃ : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap etika kerja islami karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.

2.4.4 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Etika Kerja Islami

Etika kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran Akidah yang bersumber dari sistem keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berdasarkan Al – Quran dan Al – Hadist yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan. Sikap hidup tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, tidak menutup kemungkinan adalah tingkat *locus of control* yang dimiliki oleh seseorang. Penelitian Ayudiati (2010) menyebutkan adanya hubungan yang bersifat positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap etika kerja Islam.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis pada penelitian ini adalah.

H₄ : *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap etika kerja islami karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.

2.4.5 Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja islami diartikan sebagai pancaran Akidah yang bersumber dari sistem keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berdasarkan Al – Quran dan Al – Hadist yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan. Salem dan Agel (2012) menyatakan bahwa etika kerja islami merupakan perilaku dalam tempat kerja yang di dalamnya termasuk usaha, tanggung jawab sosial dan kreatifitas. Ayudiati (2006) melakukan sebuah penelitian yang menyatakan hubungan positif dan signifikan antara variabel etika kerja islam dengan kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis pada penelitian ini adalah.

H₅ : Etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian memuat suatu rencana mengenai informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dari informasi tersebut kemudian muncul sebuah telaah yang mampu memberikan analisis terhadap sebuah data yang diperoleh. Rancangan penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian konklusif. Penelitian konklusif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji atau membuktikan sesuatu dan untuk membantu peneliti dalam memilih tindakan khusus selanjutnya.

Penelitian konklusif dibagi menjadi 2 jenis yaitu studi deskriptif dan studi eksperimental, studi deskriptif bertujuan untuk memperoleh deskripsi data yang mampu menggambarkan komposisi dan karakteristik dari unit yang diteliti. Penelitian ini merupakan studi eksperimental atau *causal research*, yaitu bentuk riset konklusif yang bertujuan untuk memperoleh pengujian dengan menggunakan alat analisis yang tepat untuk digunakan sebagai penarik kesimpulan sebab akibat antar variabel (Kuncoro, 2003:75).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011:61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember yang keseluruhannya berjumlah 69 orang termasuk *frontliner* yang terdiri dari *teller* dan *customer service*, bagian kantor yang meliputi pegawai staf dan *marketing*, serta karyawan pendukung lainnya seperti satpam, supir, dan operator. Menurut Arikunto (2006:131) apabila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya sehingga sampel dalam

penelitian ini berjumlah 69 karyawan, yaitu dengan menggunakan metode analisis penelitian populasi (sensus).

3.3 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini dibutuhkan sejumlah data yang relevan dengan masalah penelitian. Terdapat empat sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini, diantaranya.

a. Data Primer

Data primer pada penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian melalui wawancara dan penyebaran kuisioner oleh peneliti kepada karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember. Data yang diperoleh adalah data ordinal yang pengambilannya dilakukan pada kurun waktu tertentu (*cross section*).

b. Data Sekunder

Semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber pertama penelitian didefinisikan sebagai data sekunder. Data sekunder pada penelitian ini digunakan sebagai pendukung data primer yang bersumber dari artikel, jurnal, skripsi, dokumentasi, internet, studi literatur dan lain sebagainya.

c. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Berdasarkan bentuknya data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan atau statistika. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan diteliti.

d. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data seperti wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, dan sebagainya. Data kualitatif berfungsi untuk mengetahui kualitas dari sebuah obyek yang akan diteliti.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Suatu teknik pengumpulan data dibutuhkan untuk mendapatkan data – data yang sesuai dengan penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a) Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap obyek penelitian. Dalam hal ini wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan yang berfokus pada latar belakang perusahaan kepada divisi sumber daya manusia dan butir – butir kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Jember.

b) Kuesioner

Kuesioner merupakan alat riset atau survei yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data yang diperoleh berupa data ordinal yang ditransformasikan ke dalam data interval sehingga diperoleh nilai atau skor dari masing – masing jawaban yang diberikan responden.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel – variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu.

1. Variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan/timbulnya variabel Dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional (X_1) dan *locus of control* (X_2).
2. Variabel dependen (Y) merupakan variabel yang besar kecilnya dipengaruhi oleh eksistensi variabel independen dalam sebuah penelitian. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.
3. Variabel intervening (Z) merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2005:160). Pada penelitian ini etika kerja islami berperan sebagai variabel intervening.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran masing – masing variabel terhadap indikator – indikator yang membentuknya. Pada penelitian ini terdapat beberapa definisi operasional variabel, diantaranya.

a. Variabel independen (X_1) kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai dan mengelola serta mengontrol emosi dirinya juga orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan. Sedangkan kecerdasan mengacu pada kapasitas untuk memberikan alasan yang valid akan suatu hubungan.

Berikut adalah indikator yang akan digunakan dalam variabel ini (Goleman, 2001:42).

1. Kesadaran diri (*self awareness*)
2. Pengelolaan diri (*self management*)
3. Motivasi (*motivation*)
4. Empati (*empathy*)
5. Menjalin hubungan (*relationship management*)

b. Variabel Independen (X_2) *locus of control*

Brownell (1982) mendefinisikan *Locus of Control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Beberapa orang meyakini bahwa mereka menguasai nasib mereka sendiri. Sementara itu, ada juga orang yang memandang diri mereka itu sebagai boneka nasib dengan meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka disebabkan oleh kemujuran atau peluang.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Ivancevich dan Matterson, 1991).

1. Internal *locus of control*

Dalam internal *locus of control*, individu meyakini bahwa mereka memegang kendali atas peristiwa – peristiwa atau segala sesuatu yang terjadi pada diri mereka.

2. Eksternal *locus of control*

Eksternal *locus of control* merupakan tingkat kepercayaan yang ada dalam diri seseorang bahwa segala sesuatu yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan yang ada di luar dirinya.

c. Variabel dependen (Y) Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja menurut standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Terdapat beberapa indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel ini diantaranya (Bernadin, 1995).

1. Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan ke dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang ditentukan.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi yang bertujuan utama meningkatkan pendapatan dan keuntungan.

5. Kemandirian

Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.

6. Komitmen

Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

d. Variabel intervening (Z) etika kerja islami

Etika kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran Akidah yang bersumber dari sistem keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berdasarkan Al – Quran dan Al – Hadist yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah sebagai berikut (Afzalurrahman, 1995).

1. Niat bekerja karena Allah SWT
2. *Itqan, bersungguh* – sungguh dan profesional dalam bekerja
3. Sikap Jujur & Amanah
4. Menjaga Etika Sebagai Seorang Muslim
5. Tidak Melanggar Prinsip – Prinsip Syariah
6. Menghindari *Syubhat* (ketidakpastian)
7. Menjaga *Ukhuwah Islamiyah* (silaturahmi sesama muslim)

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran merupakan suatu proses dimana sebuah angka atau simbol diletakkan pada karakteristik atau properti suatu stimuli sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan (Ghozali, 2005:3). Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal tidak hanya mengkategorikan variabel kedalam kelompok, tetapi juga melakukan ranking terhadap kategori (Ghozali, 2005:4). Pengukuran skala ordinal dilakukan dengan menggunakan skor dari yang terendah sampai yang tertinggi untuk setiap jawaban dari pernyataan yang bersifat negatif seperti yang terdapat pada indikator eksternal *locus of control*, sedangkan untuk pernyataan yang bersifat positif, skor diberikan dari yang tertinggi hingga terendah. kriteria skala yang digunakan dapat diamati sebagai berikut.

1. Pernyataan Negatif
 - a. Sangat Setuju (SS) = skor 1
 - b. Setuju (S) = skor 2
 - c. Tidak Setuju (TS) = skor 3
 - d. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 4

2. Pernyataan Positif

- a. Sangat Setuju (SS) = skor 4
- b. Setuju (S) = skor 3
- c. Tidak Setuju (TS) = skor 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

Dapat diamati bahwa kategori jawaban yang tersedia hanya berjumlah empat butir dengan tidak adanya pilihan netral dalam skala pengukuran tersebut, hal ini didasarkan pada.

1. Jawaban netral memiliki arti ganda sehingga lebih menunjukkan bias ragu – ragu, tidak setuju, atau belum memutuskan jawaban.
2. Dengan adanya kategori netral maka dapat menimbulkan kecenderungan untuk memilih jawaban tersebut karena diterjemahkan dalam arti tidak memihak.
3. Kategori jawaban yang menimbulkan ambiguitas tidak diinginkan oleh peneliti. Dengan adanya empat kategori jawaban membuat peneliti mengetahui kecenderungan responden kearah setuju atauu tidak setuju.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Uji validitas sebagai alat ukur validitas data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan setiap pertanyaan dengan skor total kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis pada signifikansi 5%. Adapun rumus yang digunakan yaitu.

$$r = \frac{\sum(XY) - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}}{\sqrt{[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}][\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $< 5\%$ (Prayitno, 2010:70).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:41). Jadi dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot* melalui uji statistik *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (nunally, dalam Ghozali, 2005:42). Adapaun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$\alpha = \frac{??}{??(???)?}$$

keterangan:

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata – rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel independen dalam persamaan

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan jika secara individual masing – masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel – variabel tersebut dapat dinyatakan memenuhi asumsi

normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah.

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah memastikan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain data berdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

A. Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak. regresi yang baik adalah regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain.

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi klasik untuk membuktikan bahwa variabel – variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen.

Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada pola gambar *scatterplot model* (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain.

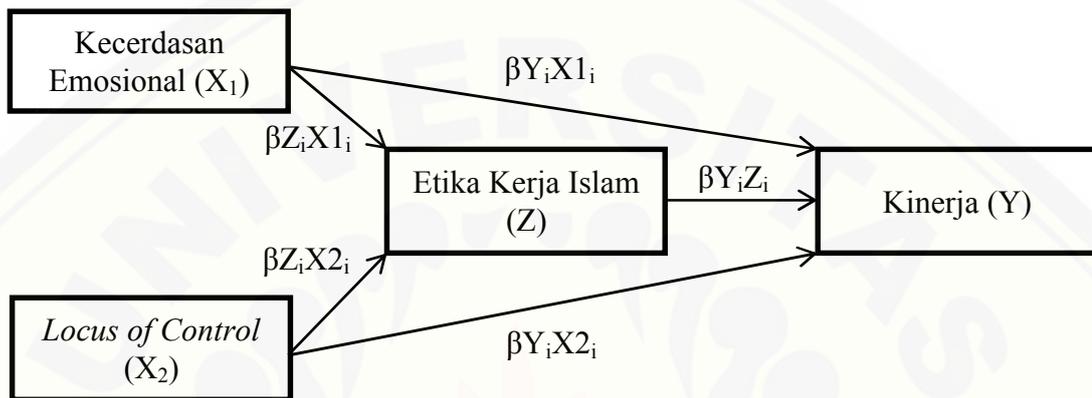
1. Jika terdapat pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel – variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara, (Sarwono, 2006:147). Manfaat *path analysis* adalah sebagai perluasan dari persamaan regresi linier sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan. Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut.

- a. Semua variabel berskala interval
- b. Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- c. Variabel – variabel residualnya tidak berkorelasi dengan sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya
- d. Model hanya bersifat searah

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*), dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing – masing variabel dalam jalur, baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur pada gambar 3.1.



Gambar 3.1 Metode Analisis Jalur

Keterangan:

$\beta_{Y_i X_{1_i}}$ = koefisienn jalur pengaruh langsung X1 terhadap Y

$\beta_{Y_i X_{2_i}}$ = koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Y

$\beta_{Z_i X_{1_i}}$ = koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Z

$\beta_{Z_i X_{2_i}}$ = koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Z

$\beta_{Y_i Z_i}$ = koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut.

$$Z = \beta_{Z_i X_{1_i}} + \beta_{Z_i X_{2_i}} + \beta_{Y_i Z_i} + \epsilon_i \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_{Y_i X_{1_i}} + \beta_{Y_i X_{2_i}} + \beta_{Y_i Z_i} + \epsilon_i \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Dimana:

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = *Locus of Control*

Z = Etika Kerja Islam

Y = Kinerja

ϵ = Residual/Error

3.8.4 Uji Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh etika kerja islami sebagai variabel intervening dalam peningkatan kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember. Adapun rumus yang digunakan adalah.

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t:

1) $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2) $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3) *Level of significane* 5% (uji 2 sisi, $0,05 : 2 = 0,025$).

3.8.5 Trimming Theory

Menurut Riduwan (2013:126) *trimming theory* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi *trimming model* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan, ternyata terdapat variabel yang tidak signifikan. Walaupun terdapat satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu mempertimbangkan model analisis jalur yang telah di hipotesiskan.

Cara menggunakan model *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Riduwan, 2013:128). Langkah – langkah pengujian analisis dengan menggunakan model *trimming theory* adalah.

1. Merumuskan persamaan struktural.
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi:
 - a) Membuat diagram jalur lengkap.
 - b) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).
4. Menghitung secara individual.
5. Menghitung kesesuaian antar model analisis jalur.
6. Merangkum ke dalam tabel.
7. Memaknai dan menyimpulkan.

3.8.6 Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh kecerdasan emosional (X_1) dan *locus of control* (X_2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja (Y) melalui etika kerja islam (Z). Sebelum melakukan perhitungan jalur masing – masing jalur akan diuji signifikansinya terlebih dahulu, apabila ditemukan jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan.

Setelah mendapatkan struktur baru, maka dilakukan perhitungan kembali untuk masing – masing jalur baru (*path coefficient*). Dengan hasil yang ada dapat diketahui pengaruh langsung atau tidak langsung serta pengaruh totalnya. Perhitungan dilakukan dengan proses berikut.

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)
 1. Pengaruh variabel kecerdasan emosional (X_1) terhadap etika kerja islami (Z)

$$DE_{zx_1} = X_1 \longrightarrow Z$$
 2. Pengaruh variabel *locus of control* (X_2) terhadap etika kerja islami (Z)

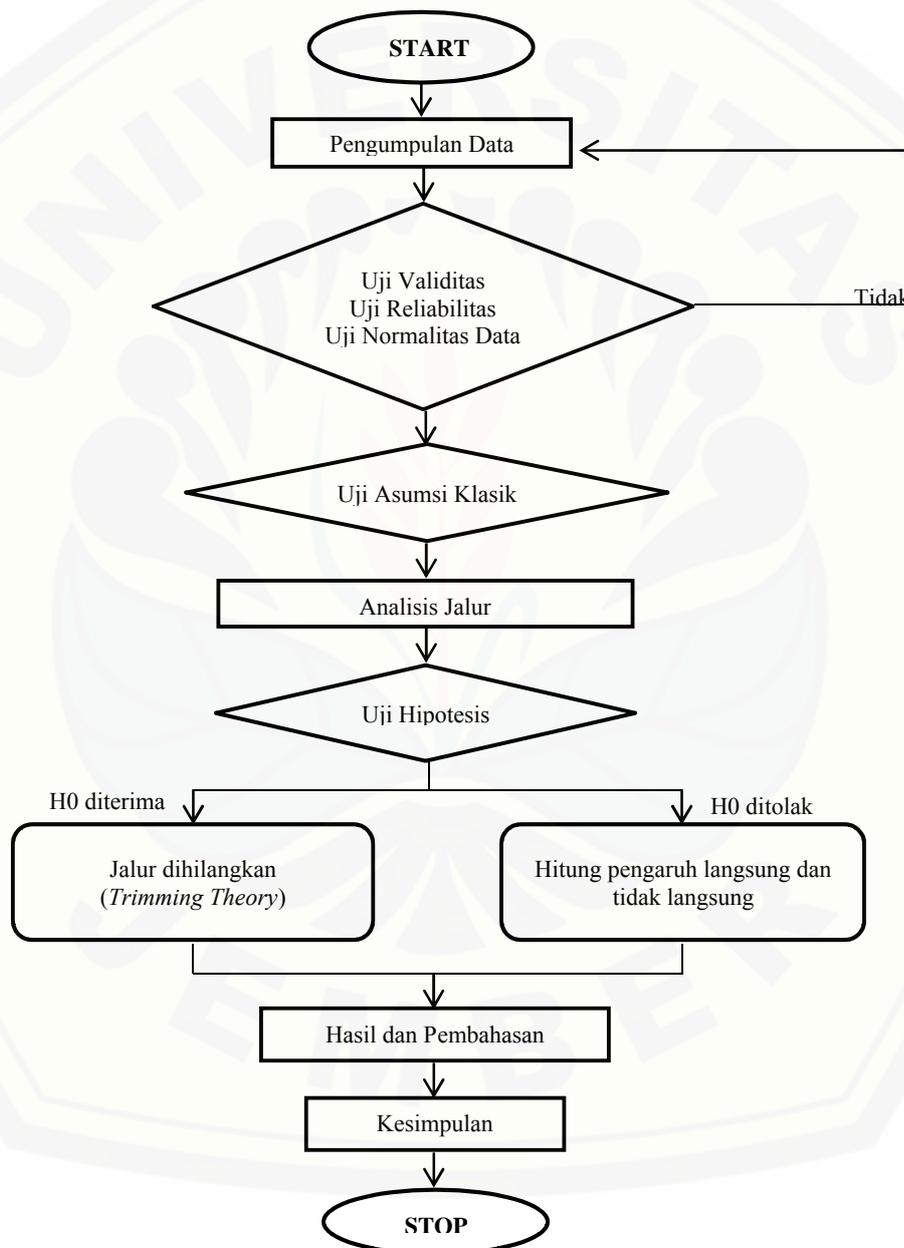
$$DE_{zx_2} = X_2 \longrightarrow Z$$
 3. Pengaruh variabel etika kerja islami (Z) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{yz} = Z \longrightarrow Y$$

4. Pengaruh variabel kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja (Y)
 $DE_{yx_1} = X_1 \longrightarrow Y$
5. Pengaruh variabel *locus of control* (X_2) terhadap kinerja (Y)
 $DE_{yx_2} = X_2 \longrightarrow Y$
- b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect effect* atau IE)
 1. Pengaruh variabel kecerdasan emosional (X_1) dan locus of control (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui etika kerja islam (Z)
 $IE_{yzx} = X \longrightarrow Y \longrightarrow Z$
 2. Menghitung pengaruh total (Total Effect atau TE)
 $TE_{yzx} = X \longrightarrow Y \longrightarrow Z$

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah merupakan sebuah bagan yang dapat membantu peneliti dalam memstrukturisasi berbagai tindakan penelitian yang harus dilakukan sejak awal hingga akhir penelitian untuk memecahkan masalah yang terdapat pada sebuah penelitian. Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini dapat diamati pada Gambar 3.2.



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah