

Pengaruh *Locus Of Control* Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Dimoderasi Etika Kerja Islam

Ika Aghnia Santoso^{a,*}, Wyati Saddewisasi^b, Yuli Budiarti^c

^{a,b,c} Universitas Semarang

*e-mail: quennvita@gmail.com

KETERANGAN ARTIKEL

Diajukan:
13 Desember 2024
Direvisi:
8 September 2025
Diterima:
1 September 2025
Tersedia Online:
12 Oktober 2025

***Correspondence Author**

Nama: Ika Aghnia Santoso
e-mail: quennvita@gmail.com

ABSTRAK

Pengelolaan *human capital* sangat vital dalam organisasi, untuk peningkatan kinerja individu. Tujuan riset adalah menganalisis pengaruh *Locus of Control Internal* (LCI) dan *Locus of Control External* (LCE) pada kinerja karyawan, dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan data primer dari arisan angket. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposif sampling, pada 69 karyawan responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil: (1) LCI berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, (2) LCE berpengaruh pada kinerja karyawan, (3) etika kerja Islam berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara LCI dan kinerja karyawan, namun tidak memoderasi hubungan antara LCE dan kinerja karyawan. Kesimpulan: pengelolaan etika kerja Islam yang tepat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terutama dikaitkan bagaimana individu memandang kendali eksternal (LCE) dalam lingkungan kerja sebagai bagian dari upaya peningkatan produktivitas.

Kata kunci: LCI, LCE, Etika Kerja Islam, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Human capital management is vital in organizations for improving individual performance. Purpose: to analyze the influence of LCI and LCE on employee performance, with Islamic work ethics as a moderating variable. This study employs a quantitative approach, utilizing primary data collected through questionnaires. Sampling was conducted using purposive sampling techniques on 69 respondents. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM). Results: (1) LCI significantly influences employee performance, (2) LCE influences employee performance, (3) Islamic work ethics act as a moderating variable in the relationship between LCI and employee performance, but do not moderate the relationship between LCE and employee performance. Conclusion: Proper management of Islamic work ethics is an important factor in improving employee performance. This is particularly related to how individuals perceive external control (LCE) in the workplace as part of efforts to enhance productivity.

Keywords: LCI, LCE, Islamic Work Ethics, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Human capital memerlukan sistem manajerial yang tepat karena merupakan elemen krusial dalam sebuah institusi dan merupakan penentu pencapaian tujuan organisasi (O'Neill & Salas, 2018). Kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi dapat diukur melalui kinerja, sebab karakteristik karyawan dalam melaksanakan tugasnya berpengaruh langsung terhadap hasil kerja yang dicapai. Salah satu karakteristik individu yang memengaruhi perilaku kerja dalam organisasi adalah *Locus of Control*. Konsep ini menjadi pembeda fundamental antarindividu dan dikonseptualisasikan sebagai keyakinan seseorang terhadap sejauh mana hasil, penghargaan, atau penguatan yang diterimanya dalam kehidupan dapat dikendalikan oleh kepercayaan serta usahanya sendiri (Ekanayaka, 2021). *Locus of Control* menunjukkan bahwa perilaku individu memiliki peran penting dalam membentuk kondisi dirinya (Tupti & Arif, 2023). Selain itu, *Locus of Control* berdampak pada kinerja karyawan, terutama individu yang memiliki kontrol diri kuat untuk penyelesaian pekerjaan (Takndare & Yulita, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Maulidya Alfi Anita Zain (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif dengan tingkat signifikansi yang tinggi antara *Locus of Control Internal* (LCI) dan kinerja karyawan yakni semakin tinggi LCI yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Karyawan yang memiliki kontrol internal yang kuat akan lebih berkinerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberlanjutan mereka dalam dunia kerja. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Wardani et al., (2024) juga menegaskan bahwa LCI yang tinggi berkorelasi dengan pencapaian kinerja yang lebih baik. Hal ini terjadi karena individu dengan kontrol internal yang kuat cenderung dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif sesuai dengan kapasitasnya. Selain itu, mereka mampu beradaptasi dengan tugas yang diberikan tidak hanya berdasarkan aspek intelektual atau pendidikan, tetapi juga dalam menjaga kondisi fisik mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mempertahankan kebugaran fisiknya memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerja kerja mereka secara signifikan.

Temuan mengenai LCI diperkuat hasil penelitian Oktaviani & Marlinah (2014), Hermawan & Kaban (2014), Mujiatun et al., (2017), Andriansyah & Nurhasanah, (2020), serta Purwati et al., (2023), yang secara konsisten membuktikan LCI berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Artiningsih & Rasyid Syahdi (2013) menunjukkan temuan yang berbeda, di mana LCI tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil mencerminkan adanya ketidakkonsistenan temuan empiris dalam penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan antara *locus of control* dan kinerja karyawan. Inkonsistensi mengindikasikan adanya fenomena *research gap*, sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk membuktikan faktor lain yang mungkin berperan dalam dinamika tersebut.

Diskusi mengenai kinerja tidak hanya berkaitan dengan *locus of control*, tetapi juga berhubungan erat dengan peran etika dalam lingkungan kerja. Etika kerja dapat dipahami sebagai doktrin yang diyakini oleh karyawan sebagai sesuatu yang benar dan baik, yang kemudian tercermin dalam perilaku kerja mereka Robbani (2017). Keyakinan ini mendorong peningkatan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas, baik dalam aspek yang berada di bawah kendali individu maupun di luar kendalinya, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Penggunaan etos kerja Islam sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini mengacu pada pandangan Yousef (2001), yang menyatakan bahwa dalam perspektif Islam, dedikasi terhadap pekerjaan dipandang sebagai sebuah keutamaan. Setiap individu yang mampu bekerja diwajibkan untuk berusaha secara maksimal dalam pekerjaannya. Selain itu, etika kerja Islam menekankan pentingnya kerja sama dalam lingkungan kerja serta mendorong konsultasi sebagai strategi untuk mengatasi hambatan dan meminimalkan kesalahan. Lebih jauh, hubungan sosial dalam tempat kerja juga dipandang sebagai elemen penting yang tidak hanya memenuhi kebutuhan individu, tetapi juga menciptakan keseimbangan antara kehidupan personal dan sosial.

Sistem nilai yang diterima individu di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk serta menentukan etos kerja mereka. Hal ini pada akhirnya menciptakan perbedaan semangat kerja antara satu individu dengan individu lainnya. Etika kerja Islam merepresentasikan individu yang bekerja dengan memanfaatkan kemampuan intelektualnya secara kreatif dan inovatif. Etos kerja Islam bukan sekadar orientasi terhadap profesionalisme, tetapi juga mencerminkan keyakinan mendalam bahwa kinerja bukan hanya ekspresi kemanusiaan, melainkan juga bagian dari *amal shaleh* yang memiliki nilai ibadah yang tinggi. Dalam perspektif ini, ajaran Islam menuntut seseorang untuk bekerja dengan penuh keikhlasan dan usaha maksimal (Noer, 2022). Peran etika kerja Islam dalam meningkatkan hubungan antara variabel independen dan kinerja telah dibuktikan dalam berbagai penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Ridwan (2013), Nasution et al., (2021), N Triana et al., (2021), Sari & Saifudin, (2022), serta Arbaan & Manyur Addury (2022). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat etika kerja yang dimiliki individu, semakin

erat pula hubungan antara variabel independen dengan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika etika kerja lemah, maka hubungan tersebut cenderung melemah.

Pada konteks Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Semarang, yang merupakan lembaga pemerintah dengan tujuan utama meningkatkan pendapatan daerah, indikator keberhasilannya sangat erat kaitannya dengan efektivitas pelayanan pajak daerah. Pelayanan ini mencakup 11 jenis pajak, termasuk pajak hotel, restoran, hiburan, reklame, parkir, penerangan jalan, PBB, BPHTB, air tanah, mineral bukan logam, serta sarang burung walet. Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta mencapai target pajak daerah, Bapenda terus berupaya mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satu langkah strategis yang dilakukan adalah pembentukan divisi baru pada tahun 2022, yaitu Tenaga Harian Lepas (THL). Divisi ini bertugas melakukan pemantauan langsung di lapangan dan memberikan layanan langsung kepada masyarakat dengan harapan dapat mempercepat realisasi pendapatan daerah. Pada tahun pertama keberadaan THL, yakni tahun 2022, Bapenda mencatat peningkatan pendapatan daerah yang signifikan, bahkan melampaui target yang ditetapkan dengan pencapaian sebesar 110%. Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan pendapatan yang diperoleh Bapenda. Hal tersebut dikarenakan menurunnya kinerja karyawan THL. Terdapat peningkatan jumlah karyawan dengan penilaian kinerja rendah pada tahun 2023, yang secara langsung berkorelasi dengan penurunan capaian target pendapatan daerah di tahun yang sama. Berikut adalah data kinerja karyawan THL Bapenda Kota Semarang selama tahun 2022–2023:

Tabel 1 Data Kinerja Karyawan THL (Tenaga Harian Lepas) Bapenda Tahun 2022 – 2023

Tahun	Triwulan	Penilaian Kinerja			Jumlah Pegawai
		Sangat Baik	Cukup	Kurang	
2022	I	101	95	23	219
	II	92	104	23	219
	III	90	109	20	219
	IV	83	121	15	219
2023	I	70	115	34	219
	II	69	111	39	219
	III	69	107	43	219
	IV	67	100	52	219

Sumber : Data kinerja karyawan THL Bapenda tahun 2022 – 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa peningkatan jumlah karyawan THL dengan penilaian kinerja yang rendah menjadi tantangan yang perlu segera ditangani. Kondisi ini menuntut adanya strategi yang efektif guna memastikan optimalisasi target pemungutan pajak daerah. Jika permasalahan ini tidak dikelola dengan tepat, maka pendapatan daerah berpotensi mengalami penurunan lebih lanjut. Dampak dari penurunan ini tidak hanya berpengaruh pada pencapaian target fiskal, tetapi juga dapat berimbas pada berkurangnya alokasi anggaran untuk pembangunan dan penyediaan fasilitas publik yang bersumber dari pendapatan daerah. Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis yang komprehensif untuk meningkatkan kinerja karyawan THL demi menjaga stabilitas dan pertumbuhan penerimaan daerah.

Salah satu strategi yang diterapkan Bapenda dalam meningkatkan target pajak daerah bergantung pada berbagai faktor pendukung, seperti produktivitas karyawan, inovasi, kreativitas, serta loyalitas terhadap organisasi. Faktor-faktor ini menjadi elemen kunci dalam memastikan efektivitas kinerja pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan peningkatan kinerja yang optimal, diperlukan penerapan teori, teknik, dan manajemen sumber daya manusia yang tepat. Sejalan dengan pendapat Susanto (2019), manusia merupakan komponen vital dalam sebuah organisasi, berperan sebagai ujung tombak dalam merealisasikan visi dan misi yang telah dirancang. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga memperkuat komitmen serta motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain adanya perbedaan hasil penelitian serta berbagai faktor yang telah dijelaskan sebelumnya yang mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat pula perspektif dari sebagian masyarakat yang menyatakan bahwa *"orang pintar akan kalah dengan orang yang bernasib baik (bejo)."* Pernyataan ini mencerminkan pandangan bahwa keberhasilan seseorang dalam bekerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan intelektual semata, tetapi juga oleh faktor eksternal yang mendukung. Dalam konteks peningkatan kinerja karyawan, perspektif

ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara *LCI* dan *LCE*. *Locus of Control Internal* berperan dalam membangun keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam mencapai hasil kerja yang optimal, sedangkan *LCE* menggambarkan bagaimana faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, keberuntungan, dan dukungan sosial, turut mempengaruhi pencapaian kinerja. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja karyawan harus mempertimbangkan kedua aspek ini secara seimbang agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi.

Kinerja dapat dipahami sebagai kombinasi antara perilaku dan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam rangka memenuhi tanggung jawabnya serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian ini, setiap karyawan memiliki tanggung jawab untuk mendukung visi dan misi organisasi melalui peningkatan kinerjanya. Beberapa penelitian sebelumnya telah menghubungkan kinerja karyawan dengan *locus of control* dan etika kerja sebagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku kerja individu. *Locus of control* menyoroti keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengendalikan diri untuk mencapai kinerja optimal, yang tercermin dalam *LCI*. Di sisi lain, individu juga memberikan respons terhadap faktor eksternal dan perilaku orang lain, yang disebut sebagai *LCE* (Takndare & Yulita, 2019). Merujuk pada data yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai penurunan kinerja karyawan THL Bapenda Kota Semarang serta adanya *research gap* dalam penelitian terdahulu, maka permasalahan utama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: "*Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui LCI dan LCE yang dimoderasi oleh etika kerja Islam?*"

Adapun pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut: 1) Apakah *LCI* berpengaruh terhadap kinerja karyawan THL Bapenda Kota Semarang? 2) Apakah *LCE* berpengaruh terhadap kinerja karyawan THL Bapenda Kota Semarang? 3) Apakah etika kerja Islam memoderasi pengaruh *LCI* terhadap kinerja karyawan THL Bapenda Kota Semarang? 4) Apakah etika kerja Islam memoderasi pengaruh *LCE* terhadap kinerja karyawan THL Bapenda Kota Semarang?

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, berikut beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut: 1) Melakukan analisa pengaruh *LCI* terhadap kinerja karyawan THL Bapenda Kota Semarang; 2) Melakukan analisis pengaruh *LCE* terhadap kinerja karyawan THL Bapenda Kota Semarang; 3) Melakukan analisis peran etika kerja Islam dalam memoderasi pengaruh *LCI* terhadap kinerja karyawan THL Bapenda Kota Semarang; 4) Melakukan analisis peran etika kerja Islam dalam memoderasi pengaruh *LCE* terhadap kinerja karyawan THL Bapenda Kota Semarang.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian ini berlandaskan pada Teori Atribusi oleh Fritz Heider. Teori ini memiliki prinsip utama dalam membedakan tindakan yang dipengaruhi oleh faktor internal, seperti sifat, karakter, dan sikap individu, dengan tindakan yang dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti tekanan lingkungan (Hewett et al., 2017). Teori atribusi mendeskripsikan perilaku seseorang dapat dipahami melalui dua faktor utama: faktor internal, yang mencakup aspek pribadi individu, dan faktor eksternal tekanan dari lingkungan dan berpengaruh pada perilaku seseorang (Ferdiansyah, 2016). Pada kaitannya dengan penelitian ini, relevansi Teori Atribusi terletak pada bagaimana individu dengan tingkat religiusitas yang tinggi dalam etika kerja Islam akan merespons tekanan eksternal yang tidak menyenangkan. Respon ini berdampak pada kinerja karyawan. Sejalan dengan pernyataan Ekanayaka (2021), kinerja adalah kolaborasi perilaku dan hasil kerja karyawan yang memiliki tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, *Locus of Control* berperan sebagai faktor internal yang memengaruhi bagaimana individu mengontrol perilaku kerjanya, sedangkan etika kerja Islam berperan sebagai faktor eksternal yang membentuk nilai, motivasi, dan orientasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja mencerminkan pencapaian suatu program untuk merealisasikan tujuan yang telah dirancang (May et al., 2021). Kinerja dapat diidentifikasi dan diukur ketika sekelompok individu dalam suatu organisasi memiliki standar atau tolok ukur yang jelas dalam proses evaluasi. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai pencapaian tugas yang dilakukan secara tepat waktu, efektif, dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya organisasi secara optimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan tanpa mengorbankan kualitas maupun kuantitas. Secara sederhana, kinerja pegawai menggambarkan perilaku individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemberi kerja. Namun demikian, kinerja yang dirasakan oleh seorang karyawan pada hakikatnya merupakan refleksi dari keyakinannya terhadap kontribusi yang diberikan dalam menjalankan tugasnya serta perannya dalam kinerja kontekstual di dalam organisasi (Ali Khushk, 2019).

Menurut Pratiwi & Angreany (2019), terdapat sepuluh indikator utama dalam menilai kinerja karyawan, yaitu: 1) Produktivitas – Mengukur tingkat efisiensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. 2) Kualitas kerja – Mengevaluasi tingkat ketepatan, akurasi, serta mutu hasil kerja yang dihasilkan. 3) Kehadiran

– Merekam jejak kehadiran karyawan, termasuk keterlambatan dan absensi, 4) Pencapaian target –kemampuan karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, 5) Kemampuan beradaptasi – Mengukur fleksibilitas dan kesiapan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja, 6) Kemampuan kerja tim – Mengevaluasi kontribusi karyawan dalam kerja sama tim serta interaksi dengan rekan kerja, 7) Inisiatif – Menilai tingkat proaktivitas karyawan dalam mengambil inisiatif serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya, 8) Pengembangan diri – Mengamati perkembangan keterampilan serta upaya peningkatan kapasitas individu, 9) Evaluasi dari atasan dan rekan kerja – Menyertakan umpan balik dari atasan maupun rekan kerja terkait performa karyawan 10) Efisiensi waktu – Mengukur bagaimana karyawan mengelola waktu secara efektif untuk menyelesaikan tugas dan proyeknya. Indikator-indikator ini menjadi landasan dalam menilai kinerja untuk meningkatkan efektivitas dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan.

Teori atribusi mendeskripsikan perilaku individu sebagai dampak faktor internal dan eksternal, yang disebut juga dengan *LCI* dan *LCE*. *Locus of Control Internal* merupakan keyakinan kendali seseorang untuk dirinya sendiri dan hasil yang diperoleh bergantung pada usaha serta keputusan pribadinya (Amalini et al., 2016). Orang dengan *LCI* tinggi cenderung lebih mandiri dan percaya bahwa keberhasilan atau kegagalan adalah akibat dari tindakan pribadi, bukan faktor luar. Menurut Fadilah & Mahyuni (2019), aspek *LCI* meliputi: 1. Kemampuan – Potensi untuk menguasai keahlian tertentu dan kemampuan dalam menerapkannya. 2. Minat – Kecenderungan seseorang untuk memberikan perhatian dan bertindak terhadap sesuatu dengan perasaan senang. 3. Usaha – Sikap optimis dan kemauan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam mengontrol perilaku dan mencapai tujuan. Selanjutnya aspek *LCE* adalah keyakinan bahwa kehidupan seseorang dipengaruhi oleh faktor eksternal di luar kendali pribadinya, seperti keberuntungan, orang lain, atau keadaan sosial (Juniariani & Saputra, 2020). Menurut Amalini et al., (2016), faktor dan karakteristik *LCE* meliputi: 1. Nasib – Keyakinan bahwa kejadian dalam hidup ditentukan oleh takdir atau ketentuan yang sudah ada. 2. Keberuntungan – Persepsi bahwa hasil yang diperoleh bergantung pada faktor kebetulan. 3. Sosial Ekonomi – Kondisi ekonomi dan status sosial yang mempengaruhi peluang seseorang dalam mencapai sesuatu. 4. Pengaruh Orang Lain – Keyakinan bahwa keputusan atau tindakan seseorang dipengaruhi oleh figur lain, seperti keluarga, atasan, atau masyarakat sekitar. Kombinasi dari *LCI* dan *LCE* dapat mempengaruhi bagaimana individu menanggapi tantangan serta menentukan strategi dalam meningkatkan kinerja.

Etika kerja berperan sebagai norma budaya yang mendorong individu untuk mengambil tanggung jawab penuh atas pekerjaannya, berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan memiliki nilai intrinsik bagi individu (Bataineh, 2020). Gunawan & Dauda (2022) mendefinisikan etika kerja sebagai sikap individu terhadap pekerjaan dan aktivitas yang dilakukan dengan penuh usaha, yang berlandaskan prinsip etika dan moralitas dalam dunia organisasi. Etika kerja Islami memiliki dasar yang kuat dalam ajaran Islam, yang tidak hanya mengarahkan individu untuk bekerja dengan baik tetapi juga menjadikannya sebagai bentuk ibadah. Ricadonna (2021) mengemukakan bahwa etika kerja Islami dibangun berdasarkan empat prinsip utama: 1. Upaya (Ijtihad) – Mendorong individu untuk bekerja keras dan terus meningkatkan kompetensi. 2. Persaingan sehat (Musabagah) – Berkompetisi dengan cara yang etis dan sesuai dengan nilai-nilai keadilan. 3. Transparansi (Shiddiq dan Amanah) – Menekankan kejujuran dan kepercayaan dalam bekerja. 4. Perilaku yang bertanggung jawab secara moral (Ihsan) – Menjalankan pekerjaan dengan niat yang baik dan memberikan yang terbaik. Menurut Noer (2022), etos kerja Islam tidak hanya mencerminkan mentalitas kerja yang tinggi untuk perbaikan diri dan hubungan sosial, tetapi juga dipandang sebagai amal shaleh, yang memiliki nilai ibadah dan spiritual. Namun, etos kerja saja tidak cukup untuk menghasilkan pekerjaan yang bermakna; diperlukan stimulasi dan motivasi yang kuat agar individu terdorong untuk bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Dalam konteks kinerja karyawan, etika kerja Islami berperan sebagai faktor eksternal yang memperkuat pengaruh *LCI* dan *LCE* dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Menurut Nurfahmiyati et al., (2021), etika kerja Islami dibentuk sebagai bagian dari pengembangan individu di dalam organisasi. Etika kerja ini dapat diterapkan di tempat kerja melalui beberapa prinsip utama: 1. Integritas – Berkomitmen untuk mengangkat nilai yang telah disepakati serta tanggung jawab pada penyelesaian tugas. 2. Kesetiaan – Berorientasi pada visi, misi, dan tujuan perusahaan serta menjunjung tinggi nilai kebenaran dan keadilan. 3. Mandiri – Memiliki keyakinan diri, tanggung jawab, dan tidak bergantung pada orang lain pada penyelesaian pekerjaan. 4. Unggul – Berusaha meningkatkan kualitas pribadi secara berkelanjutan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi. 5. Profesionalisme – Bekerja sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang dimiliki, serta mengutamakan kualitas dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. 6. Amanah – Melaksanakan tugas dengan kejujuran dan berlandaskan nilai-nilai agama, serta menyadari bahwa semua pekerjaan akan dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT. 7. Disiplin –

Melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan mematuhi aturan serta kebijakan organisasi. 8. Ikhlas – Bekerja ikhlas, rendah hati, tidak merendahkan orang lain, dan tetap teguh dalam mengambil keputusan yang benar. Dengan menerapkan etika kerja Islami dalam lingkungan kerja, diharapkan karyawan dapat memiliki motivasi intrinsik yang kuat dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas secara berkelanjutan.

Dengan demikian LCI berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena individu dengan LCI memiliki keyakinan kuat bahwa keberhasilan sebanding dengan usaha dan tindakan mereka sendiri. Individu dengan LCI memiliki beberapa karakteristik yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, yaitu: 1. Motivasi Tinggi – Mereka lebih cenderung memiliki dorongan internal untuk mencapai target kerja dan menyelesaikan tugas secara optimal. 2. Tanggung Jawab Penuh – Mereka tidak bergantung pada faktor eksternal dan lebih siap menerima konsekuensi dari setiap tindakan yang diambil. 3. Kemampuan Adaptasi dan Pemecahan Masalah – Mereka lebih proaktif dalam menghadapi tantangan di tempat kerja, sehingga dapat menyelesaikan masalah dengan lebih efektif. 4. Kepuasan dan Kinerja Kerja yang Lebih Baik – Mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka karena merasa memiliki kendali atas hasil yang diperoleh. Namun, LCI bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja, budaya organisasi, serta dukungan dari pimpinan dan rekan kerja juga berperan dalam menciptakan atmosfer kerja yang mendukung produktivitas. Temuan dari Abdurrahman et al. (2019) juga menegaskan bahwa karyawan dengan LCI yang tinggi akan lebih berorientasi pada hasil dan memiliki kesuksesan karir yang lebih besar dibandingkan mereka yang lebih mengandalkan faktor eksternal. Oleh karena itu, organisasi dapat mendorong pengembangan LCI melalui pelatihan, mentoring, serta pemberian tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan agar mereka merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka.

Pengaruh LCI Terhadap Kinerja Karyawan

Pada beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa individu yang memiliki LCI cenderung mempunyai kendali lebih besar atas kehidupan dan pekerjaannya. Karyawan lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, lebih bertanggung jawab, serta memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam mencapai target kerja. Penelitian oleh Wardani et al. (2024) membuktikan karyawan dengan LCI yang tinggi akan memiliki kinerja lebih baik karena keyakinan bahwa hasil kerja bergantung pada usaha dan kompetensi pribadi. Selain itu, penelitian oleh Oktaviani & Marlinah (2014), Hermawan & Kaban (2014), Andriansyah & Nurhasanah (2020), serta Purwati et al. (2023) juga mendukung bahwa LCI berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian tersebut, maka dapat diambil Kesimpulan sementara bahwa karyawan dengan LCI yang tinggi tentu akan mempunyai motivasi dan kepercayaan diri tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan tersebut dapat menunjukkan kinerja tinggi. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H_1 : LCI berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh LCE Terhadap Kinerja Karyawan

Locus of Control External mencerminkan keyakinan seseorang terhadap faktor *eksternal* yang mengendalikan hidupnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Individu dengan *LCE* cenderung mengaitkan keberhasilan atau kegagalan dengan faktor di luar kendali pribadi. *Locus of Control External* tinggi merupakan individu mudah menyerah, dan melihat permasalahan sebagai ancaman bagi dirinya (Mujiatun et al., 2017). Individu dengan *LCE* tinggi akan percaya kekuatan *eksternal* dalam mempengaruhi kehidupan. Individu seperti ini mengarah pada menjadi karyawan yang malas karena menganggap bisnis apa pun tidak akan menjamin kesuksesan atau mencapai hasil yang diharapkan (Purwati et al., 2023). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan sementara bahwa karyawan yang mempunyai *LCE* cenderung kurang berusaha maksimal karena percaya bahwa terdapat faktor eksternal diluar kendali manusia yang menentukan keberhasilan dalam hidup. Dengan demikian, karyawan yang mempunyai *LCE* tinggi cenderung pasrah dengan faktor tersebut. Oleh karenanya, pada penelitian ini dikembangkan hipotesis sebagai berikut :

H_2 : *LCE* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh LCI Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Dengan Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam memandang dedikasi terhadap pekerjaan sebagai suatu keutamaan, dan menekankan pada kerjasama dalam bekerja. Hubungan sosial di tempat kerja digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial (Yousef, 2001). Menurut Sari & Saifudin (2022) dalam studinya menyebutkan bahwa etika kerja Islam meyakini bahwa nasib individu ada di tangannya sendiri. Pendapat tersebut menegaskan bahwa *locus of control* yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat diperkuat dengan etos kerja Islam. Semakin baik dan berkualitas etos kerja Islam yang diterapkan akan mendukung *locus of control* dalam meningkat kinerja karyawan. Penelitian Ridwan (2013), Nasution & Sembiring (2021) dan Triana et al., (2021) menyatakan etika kerja Islam memoderasi secara positif

pada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut dapat diperoleh kesimpulan sementara nilai Islam berpengaruh pada peningkatan LCI sehingga dapat meningkatkan kinerja. Oleh karenanya dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Etika kerja Islam memoderasi pengaruh LCI terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh LCE Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Dengan Etika Kerja Islam

Etika kerja merupakan nilai yang dipedomani, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur peraturan dalam bekerja (Robbani, 2017). Adanya etos kerja akan membuat karyawan menjalankan tugasnya dengan sepenuh hati yang pada akhirnya memberikan kinerja yang baik. Etos kerja diharapkan mampu memperkuat komitmen karyawan dalam meningkatkan kinerjanya pegawai. Karyawan dengan etos kerja yang optimal harus mempunyai sikap empati terhadap lingkungan kerja agar mencintai pekerjaannya sepenuh hati dan menjunjung standar etika yang ada (Misnan et al., 2023). Penelitian Sari & Saifudin (2022), menyebutkan bahwa Etos kerja Islami memperkuat hubungan *locus of control* terhadap kinerja pegawai. Etika kerja Islam akan menggambarkan tingkat pemahaman agama karyawan sehingga peningkatan kinerjanya. Semakin tinggi interaksi antara *locus of control* dan etos kerja Islami maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Semakin tinggi penerapan etos kerja Islami pada perusahaan akan mendorong perusahaan untuk memberikan semangat kerja kepada karyawannya. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Etika kerja Islam memoderasi pengaruh LCE terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Balaka (2022) penelitian kuantitatif merupakan suatu cara untuk melakukan investigasi mengenai suatu masalah dengan cara melakukan pengumpulan data secara statistik dan matematis. Pada penelitian menggunakan data primer yakni data yang dikumpulkan secara langsung (Syahrizal & Jailani, 2023), yakni berupa kuesioner pada pegawai THL Bapenda Kota Semarang. Pada penelitian ini menggunakan 219 orang pegawai THL Bapenda Kota Semarang sebagai populasi, selanjutnya dipilih 69 orang sebagai sampel yang diperoleh dari teknik *no probability sampling*, khususnya dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun pegawai yang dipilih sebagai sampel adalah pegawai yang mempunyai masa kerja lebih dari 1 tahun dengan pertimbangan pegawai sudah menguasai pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel yakni kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), LCI (X1) dan LCE (X2) sebagai variabel bebas dan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi (Z). Indikator yang digunakan untuk variabel kinerja karyawan Adalah produktivitas, kualitas kerja, kehadiran, pencapaian target, kemampuan beradaptasi, kemampuan kerja tim, inisiatif, pengembangan diri, evaluasi atasan dan rekan kerja serta efisiensi waktu. Indikator yang digunakan untuk variabel etika kerja Islam Adalah integritas berkomitmen, kesetiaan terhadap visi misi perusahaan, mandiri, unggul, profesional, amanah, disiplin dan Ikhlas. Indikator yang digunakan untuk variabel LCI adalah suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Indikator yang digunakan untuk variabel LCE Adalah Nasib, keberuntungan, sosial ekonomi dan pengaruh orang lain.

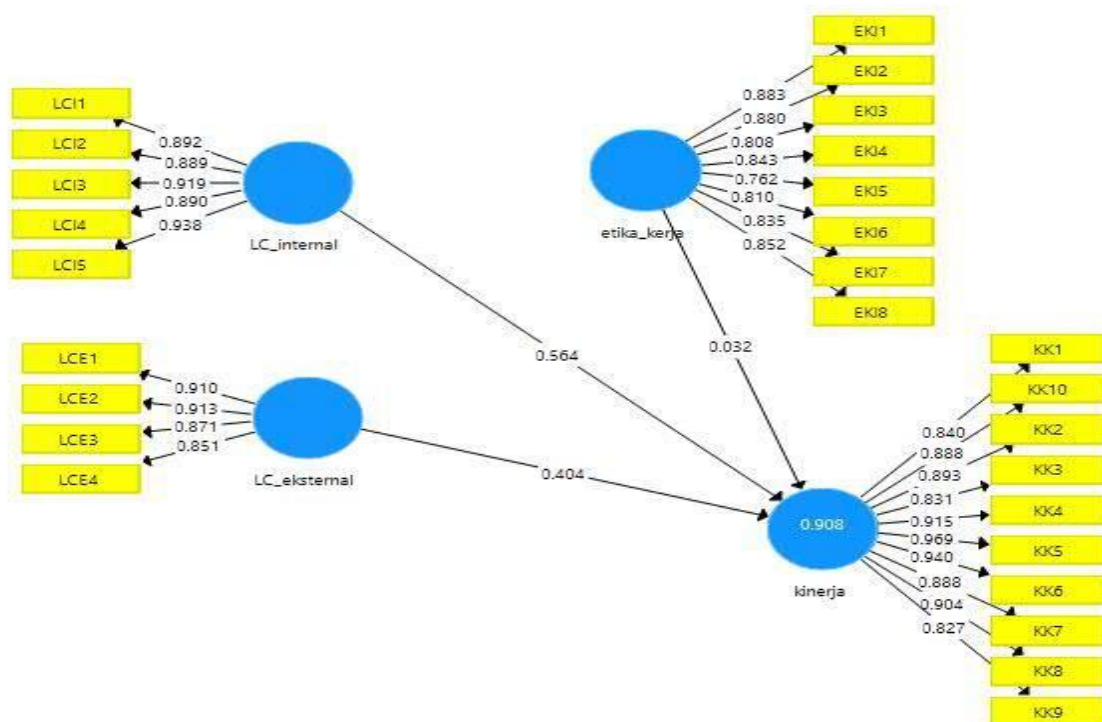
Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3. Pendekatan *repeated indicators approach* pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis *second order factor*. Pendekatan ini dilakukan dengan mengulang jumlah variabel manifest atau indikator yang digunakan untuk sehingga dapat diestimasi dengan algoritma.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada kuesioner yang dilakukan dengan beberapa tahap yakni uji validitas *convergent validity*, *average variance extracted* (AVE) dan *discriminant validity*. Uji reliabilitas pada kuesioner dilakukan melalui *composite reliability* yakni suatu variabel dikategorikan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0,7 (Sekaran, 2017). Untuk mendeskripsikan adanya korelasi antar variabel laten pada teori substantif dilakukan uji *Inner model* (*inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*). Evaluasi terhadap model struktural variabel dependen dilakukan dengan *R-Square*, *Stone-Geisser Q-Square* test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis full model *structural equation modeling* (SEM) dengan *smartPLS* yang digunakan untuk menguji teori dengan mendeskripsikan korelasi antara variabel laten, caranya merujuk pada nilai *Path Coefisien* pada pengujian inner model. Hipotesis dinyatakan diterima jika nilai t statistik > t tabel 1,96 (α 5 %) (Ghozali & Latan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penggunaan metode PLS untuk uji hipotesis dilakukan dengan melihat pada *Outer model* untuk melakukan spesifikasi hubungan antara variable laten dengan indikatornya. Adapun hasil *outer model* yang digunakan penelitian adalah sebagai berikut.



Gambar 1 Hasil Outer Model
Sumber: Olah Data SMAPLS, 2024

Uji *outer model* terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan dalam beberapa tahap yakni *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)* dan *discriminant validity*. Adapun hasil uji *convergent validity* untuk penelitian ini dinyatakan semua indikator pada konstruk memiliki nilai *outer loading* dengan nilai korelasi > 0,7 artinya semua indikator pada konstruk yaitu LCI, LCE, etika kerja Islam (EKI) dan kinerja karyawan (KK) dinyatakan valid dan memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*). Untuk uji *Average Variance Extrated (AVE)* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Tabel AVE

AVE	
LCE	0.786
LCI	0.820
etika_kerja	0.697
kinerja	0.793

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2024

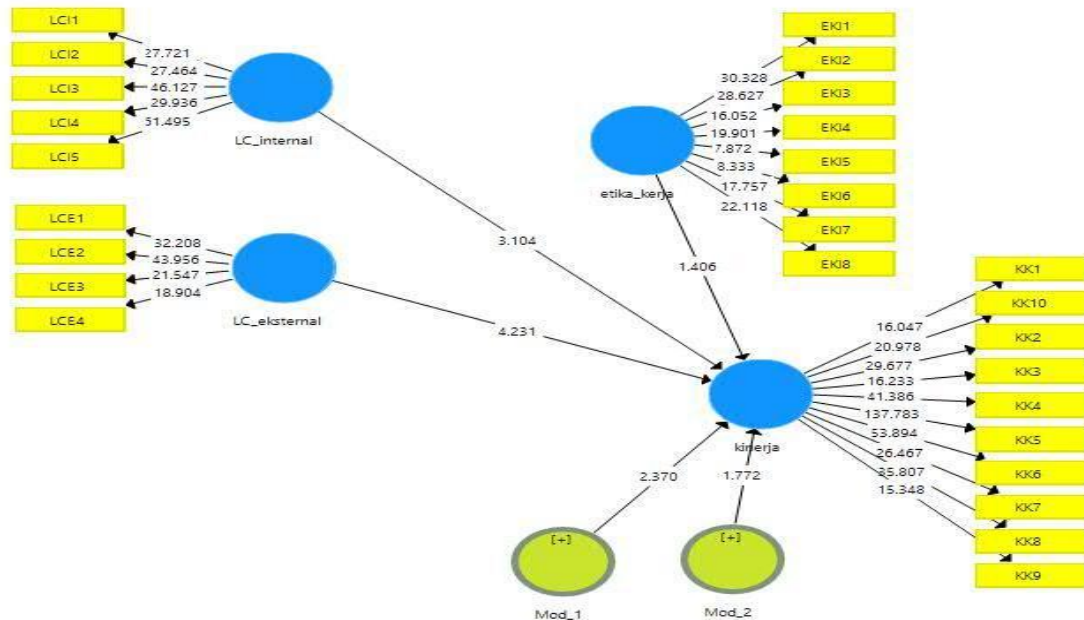
Berdasarkan Tabel 2 nilai AVE untuk seluruh konstruk yakni LCI, LCE, etika kerja Islam dan kinerja karyawan > 0,5 sehingga menurut Latan & Ghazali (2012) variabel tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Selanjutnya cara lain untuk melakukan uji validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat nilai *cross loading* (Gambar 1) yakni dengan memeriksa setiap indikator harus berada pada angka minimal 0.70.

Untuk uji reliabilitas dilakukan dengan *composite reliability* yakni pada variabel penelitian secara keseluruhan harus > 0,6. Pada konteks penelitian ini juga diperkuat dengan nilai *cronbach alpha* yang memiliki

nilai $> 0,7$ yakni LCE ($0.909 > 0.7$), LCI ($0.945 > 0.7$), etika kerja ($0.938 > 0.7$) dan kinerja ($0.971 > 0.7$). Dengan demikian disimpulkan keseluruhan variabel memenuhi kualifikasi nilai reliabilitas.

Pengujian Inner Model

Pada penelitian ini, model struktural dilakukan evaluasi dengan R^2 untuk variabel eksogen dan nilai koefisien path untuk variabel endogen, selanjutnya akan dilakukan penilaian signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic path* yang diilustrasikan dengan gambar berikut.



Gambar 2 Hasil Inner Model (*Bootstrepping*)

Sumber: Olah Data SMARTPLS, 2024

R-Square

Hasil nilai *R-Square* menunjukkan bahwa nilai R^2 *adjusted* = 0,932 yakni kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *LCI*, *LCE*, etika kerja Islam serta variabel moderasi sebesar 93,2% dan sisanya sebesar 6,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain. Adapun deskripsi dalam table sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.937	0.932

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2024

Uji Hipotesis

Uji hipotesis SEM yang digunakan dalam penelitian ini dibuktikan bahwa hipotesis diterima jika nilai *t* statistik $> t$ tabel 1,96, sebagaimana dijabarkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4 Hasil *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
LCE -> kinerja	0.566	0.549	0.134	4.231	0.000
LCI -> kinerja	0.345	0.358	0.111	3.104	0.002
Etika_kerja -> kinerja	0.155	0.146	0.110	1.406	0.160
Mod_1 -> kinerja	0.312	0.301	0.132	2.370	0.018
Mod_2 -> kinerja	-0.263	-0.251	0.148	1.772	0.077

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2024

a. Pengaruh *LCI* Pada Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pengaruh *LCI* pada kinerja karyawan didapatkan nilai t-statistic $3,104 > 1,96$ dengan p-value $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni *LCI* mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan THL Bapenda Kota Semarang.

b. Pengaruh *LCE* Pada Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pengaruh *LCE* pada kinerja karyawan didapatkan nilai t-statistic $4,231 > 1,96$ dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yakni *LCE* mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan THL Bapenda Kota Semarang.

c. Pengaruh *LCI* Pada Kinerja Karyawan Dimoderasi Dengan Etika Kerja Islam

Hasil uji moderasi didapatkan nilai t-statistic $2,370 > 1,96$ dengan p-value $0,018 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yakni etika kerja Islam memoderasi secara positif dan signifikan pada pengaruh *LCI* pada kinerja karyawan THL Bapenda Kota Semarang.

d. Pengaruh *LCE* Pada Kinerja Karyawan Dimoderasi Dengan Etika Kerja Islam

Hasil uji moderasi didapatkan nilai t-statistic $1,772 < 1,96$ dengan p-value $0,077 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_4 ditolak yakni etika kerja Islam tidak memoderasi secara signifikan pada pengaruh *LCE* terhadap kinerja karyawan THL Bapenda Kota Semarang.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh *LCI* Pada Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis membuktikan *LCI* mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja. Berdasarkan hasil tersebut memberikan gambaran semakin baik *LCI* maka kinerja karyawan THL Bapenda Kota Semarang juga akan meningkat. Karyawan dengan *LCI* kuat dapat memberikan respon dan menghadapi tekanan situasi tinggi karena karyawan tersebut merasa bahwa dirinya yang menjadi sentral dalam pencapaian. Kondisi tersebut dapat memberikan motivasi karyawan untuk berinisiatif, bertanggung jawab dan bekerja keras untuk meningkatkan kinerja.

Hasil tersebut relevan dengan deskripsi variabel *LCI* bahwa secara keseluruhan *LCI* pada THL Bapenda Kota Semarang dapat dikatakan dalam kategori baik/tinggi karena memiliki sifat bekerja keras, berinisiatif, menemukan solusi, bekerja efektif dan berpersepsi pekerjaan harus dilakukan dengan maksimal untuk meningkatkan nilai kinerja pada setiap karyawan. Karyawan dengan *LCI* baik menunjukkan adanya tingkat motivasi performa kerja dan kepuasan kerja yang baik sehingga perilaku tersebut menguntungkan organisasi. dengan demikian dapat ditegaskan karyawan yang memiliki *LCI* dominan memiliki performa tugas yang baik dan memiliki kesuksesan karir.

Temuan ini dapat memberikan gambaran bahwa karyawan merasa pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik apabila dilakukan dengan kerja keras, efektif dan memiliki inisiatif tanpa diperintah oleh pimpinan. Hal ini relevan dengan teori atribusi, yang menjelaskan mengenai proses bagaimana perilaku kerja ditentukan oleh faktor internal dari karyawan diantaranya sifat, karakter, sikap dan lainnya (Ferdiansyah, 2016). Performa kerja yang ditunjukkan karyawan ditentukan oleh sikap dalam bekerja, karyawan bekerja keras dan sungguh-sungguh serta ditunjang dengan inisiatif serta efektivitas kerja maka pekerjaan yang dibebankan atasan dapat diselesaikan dengan baik. Penelitian ini sejalan dengan hasil pada penelitian sebelumnya oleh (Andriansyah & Nurhasanah, 2020; Hermawan & Kaban, 2014; Oktaviani & Marlinah, 2014; Purwati et al., 2023) yang membuktikan *LCI* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.

Pada kaitannya dengan kinerja yang didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, *LCI* karyawan yang tinggi sangat berpengaruh positif pada kinerja karena kinerja merupakan hasil kolaborasi perilaku. Menurut May et al., (2021) kinerja mencerminkan suatu capaian program yang dilakukan dengan merealisasikan tujuan yang telah dirancang bersama, maka diperlukan adanya tolok ukur yang jelas dalam proses evaluasi. Oleh karenanya, jika karyawan memiliki *LCI* yang tinggi akan memenuhi aspek *LCI* yakni kemampuan, minat, usaha (Juniarani & Saputra (2020) maka kinerja akan terwujud karena karyawan dengan *LCI* yang tinggi cenderung memiliki sifat mandiri dan percaya diri untuk memperoleh keberhasilan.

b. Pengaruh *LCE* Pada Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis *LCE* mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja yang menunjukkan semakin baik *LCE* maka kinerja karyawan THL Bapenda Kota Semarang juga akan meningkat. Karyawan dengan *LCE* yang tinggi akan menyadari bahwa keberhasilan seseorang dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti halnya nasib, keberuntungan, sosial, dan pengaruh orang lain (Amalini et al., 2016). Oleh karenanya untuk dapat mewujudkan kinerja yang tinggi, karyawan harus

berperilaku baik untuk meningkatkan faktor LCE pada individu karyawan karena karyawan yang bekerja dengan baik, jujur, amanah pasti akan memperoleh dukungan dari atasan, rekan kerja, sehingga dapat memperlancar pekerjaan untuk mewujudkan hasil kerja yang baik.

Hasil ini relevan dengan deskripsi variabel *LCE* yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan *LCE* pada THL Bapenda Kota Semarang memiliki tanggapan positif terkait indikator variabel *LCE* yakni nasib memberikan pengaruh pada hidup. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Hermawan & Kaban (2014) bahwa *LCE* berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

c. Pengaruh *LCI* Pada Kinerja Karyawan Dimoderasi Dengan Etika Kerja Islam

Hasil uji hipotesis etika kerja Islam dapat memoderasi pengaruh *LCI* terhadap kinerja karyawan mendeskripsikan bahwa etika kerja Islam yang dimiliki karyawan akan memperkuat pengaruh *LCI* pada kinerja karyawan Tenaga Harian Lapas (THL) Bapenda Kota Semarang. Religiusitas dalam etika kerja yang dimiliki karyawan mampu membantu karyawan dalam menghadapi tekanan dan gangguan yang ditemui dalam penyelesaian pekerjaannya. Semakin kuat pengaruh etika kerja Islam maka semakin kuat pula hubungan antara *LCI* dengan kinerja karyawan dan keberhasilan dalam bekerja dapat ditentukan pada sikap kerja yang baik ditunjang dengan pemahaman tentang etos kerja Islami sehingga karyawan memiliki motivasi dalam meningkatkan kinerjanya karena pemahaman agama dapat memberi pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan.

Etika kerja juga dipandang sebagai doktrin kerja yang diyakini oleh karyawan sebagai sesuatu yang baik dan benar yang diwujudkan secara khusus dalam perilaku kerjanya. Ketika karyawan mampu menerapkan etika kerja Islam, maka kinerjanya semakin meningkat karena adanya peningkatan perilaku dan kepribadian karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Sari & Saifudin (2022) bahwa etika kerja Islam meyakini bahwa nasib individu ada di tangannya sendiri, sehingga upaya perlu dilakukan untuk menjadikan individu baik dalam meningkatkan kinerja dan kualitas hidupnya. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yakni Nasution et al., (2021), Ridwan (2013), Triana et al., (2021) yang memperkuat hasil penelitian bahwa etika kerja Islam memoderasi secara positif pada pengaruh *LCI* pada kinerja karyawan.

Etika kerja Islam memiliki dasar yang kuat dalam ajaran Islam yang tidak hanya memfokuskan pada pelaksanaan pekerjaan tetapi bekerja sebagai salah satu bentuk ibadah. Untuk menunjang kondisi tersebut maka pada Bapenda Kota Semarang selalu mengadakan kegiatan Bimbingan Mental pada para karyawan untuk meningkatkan karakter baik karyawan khususnya dalam melaksanakan pekerjaan, dan cara bersosialisasinya dengan sekitar. Hal tersebut dilakukan sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Ricadonna (2021) bahwa untuk menumbuhkan etika kerja Islam diperlukan upaya, persaingan sehat, transparansi, dan perilaku yang bertanggung jawab secara moral. Dengan adanya etika kerja Islam, maka *LCI* karyawan akan meningkat dan berkorelasi dengan kinerja.

d. Pengaruh *LCE* Pada Kinerja Karyawan Dimoderasi Dengan Etika Kerja Islam

Hasil uji hipotesis etika kerja Islam tidak memoderasi pengaruh *LCE* pada kinerja karyawan dideskripsikan dengan etika kerja Islam yang dimiliki karyawan tidak mampu memperkuat keyakinan karyawan pada lingkungan eksternal pada peningkatan kinerjanya. Tidak berpengaruhnya etika kerja dalam studi ini dikarenakan adanya pemahaman keberhasilan kerja terdapat kontribusi dari faktor lain sehingga etika kerja Islami tidak dapat memperkuat atau melemahkan *LCE*. Karyawan dengan *LCE* yang tinggi akan berpersepsi bahwa untuk keberhasilan seseorang banyak dipengaruhi oleh faktor lain yakni nasib, keberuntungan, keterlibatan orang lain dan faktor sosial, maka hanya dengan berperilaku taqwa, beriman dan moralitas sesuai dengan ajaran Islam, tidak akan menjamin tercapainya kinerja yang tinggi dari karyawan.

Penelitian ini tidak mendukung teori atribusi, yang mendeskripsikan penyebab perilaku seseorang ditentukan apakah dari internal atau eksternal, sehingga akan diketahui pengaruhnya pada perilaku individu. Hasil ini juga tidak konsisten dengan pendapat Misnan et al., (2023) yang menjelaskan bahwa adanya etos kerja akan membuat karyawan menjalankan tugasnya dengan sepenuh hati yang pada akhirnya memberikan kinerja yang baik. Etika kerja Islam akan menggambarkan tingkat pemahaman agama karyawan sehingga peningkatan kinerjanya. Semakin tinggi interaksi antara *locus of control* dan etos kerja Islami maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Pramesti and Zuhriyah (2020), yang menyatakan etika

kerja Islam tidak mampu memoderasi secara signifikan pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Ada beberapa hal yang dapat disimpulkan dari penelitian peran etika kerja dalam memoderasi pengaruh LCI dan LCE pada kinerja karyawan Tenaga Harian Lepas Bapenda Kota Semarang. Hasil penelitian yang membuktikan bahwa LCI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka Bapenda Kota Semarang harus berupaya untuk meningkatkan motivasi internal pegawai sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Begitu pula dengan hasil positif dan signifikan LCE pada kinerja karyawan dapat disikapi dengan memberikan bimbingan mental untuk meningkatkan perilaku baik karyawan sehingga akan menambah faktor keberuntungan bagi karyawan. Peran etika kerja Islam dalam memoderasi hanya terlihat pada pengaruh LCI terhadap kinerja, hal tersebut dapat disikapi oleh Bapenda Kota Semarang untuk memperkuat pengetahuan dan pemahaman nilai ajaran Islam melalui kegiatan bimbingan mental karyawan. Pada penelitian ini terdapat keterbatasan yakni tidak adanya data berupa wawancara sehingga tidak dapat digunakan sebagai data dukung hasil kuesioner. Adapun saran untuk penelitian ini adalah 1) perlu dilakukan kajian lebih lanjut untuk menerapkan hasil penelitian ini khususnya dalam hal etika Islam, karena dalam penelitian ini belum dideskripsikan secara mendetail penerapan etika Islam tersebut pada budaya kerja Bapenda Kota Semarang, 2) perlu dilakukan kajian mengenai faktor internal dan eksternal secara mendetail sehingga bisa mempengaruhi kinerja, dengan tujuan untuk meningkatkan faktor pendukung dan meminimalisir faktor penghambat kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan LCI Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Performance*, 26(2), 66. <https://doi.org/10.20884/1.jp.2019.26.2.1621>
- Ali Khushk, A. (2019). Impact of Locus of Control (LOC) and Organizational Commitment on Employee Performance-Study of Service Sector, Pakistan. *International Journal of Law and Peace Works Kambohwell Publishers Enterprises*, 6(May), 5. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2660275>
- Amalini, H. F., Musadieq, M. Al, Afrianty, T. W., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. 35(1), 68–77.
- Andriansyah, S., & Nurhasanah. (2020). Seminar Nasional Industri dan Teknologi (SNIT), Politeknik Negeri Bengkalis. *Konsep Desain Menentukan Hull Type, Material, Dan Propulsi Unmanned Surface Vehicle (Usv) Untuk Patroli Di Wilayah Rokan Hiir Dengan Metode Desicion Tree, Lcm*, 478–486.
- Arbaan, & Manyur Addury, M. (2022). Pengaruh Trust Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating. *IBSE Economic Journal*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.62708/ibseej.v1i1.10>
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif*, 1, 130.
- Bataineh, M. T. (2020). The Effect of Work Ethics on Job Performance in International SMEs in Al-Hassan Industrial Estate. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 154–158. <https://doi.org/10.32479/irmm.10364>
- Ekanayaka, E. M. H. L. (2021). The Effect of Locus of Control on Job Performance: An Empirical Study of Executive Level Employees in a Selected Sri Lankan Apparel Organization. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 11(2), 12. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v11i2.5665>
- Fadilah, F., & Mahyuni, S. R. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*, 2(2), 100–105. <https://doi.org/10.24815/jipi.v2i1.10731>
- Ferdiansyah, R. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Pemeriksaan Audit Pemerintah (Studi Empiris Pada Bpkp Perwakilan Provinsi Dki Jakarta). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 16(2).

- Gunawan, H., & Dauda, P. (2022). Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan Islamic Work Ethics Dalam Peningkatan Mutu Kerja Sumber Daya Insani Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Makassar. *Jimak*, 1(2).
- Hermawan, F., & Kaban, D. F. (2014). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1), 31–39.
- Juniariani, N. M. R., & Saputra, K. A. K. (2020). LCI dan Efek Computer Anxiety pada Kinerja Karyawan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 45. <https://doi.org/10.23887/jia.v5i1.22668>
- Latan, H., & Ghozali, I. (2012). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maulidya Alfi Anita Zain. (2023). International Journal of Business and Quality Research. *International Journal of Business and Quality Research*, 01(3), 75–87.
- May et al. (2021). UPI YPTK Journal of Business and Economics (JBE) The Effect of Locus of Control. *Total Quality Management on Employee*, 6(2), 52–57.
- Misnan, M., Sutawa, S., Wijayanti Mala, I., & Sugiyanto, L. (2023). The Effect of Organizational Commitment on Employee Performance with Workability as an Intervening Variable. *Journal of World Science*, 2(2), 232–242. <https://doi.org/10.58344/jws.v2i2.227>
- Mujiatun, S., Farid, F., & Ashal, L. (2017). An Analysis of Locus of Control on Employee Performance and In Islamic Perspective (Case Study of PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan). *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 22(8), 91. <https://doi.org/10.9790/0837-2208149195>
- Nasution, L. S., Sembiring, B. K. F. (2021). Analysis of The Influence Of Work Motivation, Locus Of Control, And Organizational Commitment To Employee Performance With Islamic Work Ethics As A Moderating Variable. *Journal of Research and Development*, 8(January), 615–623.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Noer, M. U. (2022). Islamic Work Ethic: The Role of Religious Principles on Working Performance in Higher Education. *Borneo International Journal of Islamic Studies (BIJIS)*, 4(2), 1–20.
- Oktaviani, E., & Marlinah, A. (2014). Pengaruh Tindakan Supervisi , Motivasi, Profesionalisme, Locus Of Control, Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 16(1), 61–74.
- Pratiwi, I. dewi, & Angreany. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management*, 2(3), 1–19.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Purwati, A. A., Sitompul, S. S., Sandria, W., Sari, T. P., & Hamzah, M. L. (2023). Locus of Control Analysis in Improving Satisfaction and Performance of Sharia Bank's Employee. *International Journal of Social Science and Business*, 7(3), 560–569. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i3.50649>
- Ricadonna, N. A. (2021). Does Islamic Work Ethic Influence Employees Innovation Capability? *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 84–96. <https://doi.org/10.21009/jpeb.009.2.1>
- Ridwan, R. (2013). Peranan Etika Kerja Islam terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan. *Trikonomika*, 12(1), 72. <https://doi.org/10.23969/trikononika.v12i1.461>
- Robbani. (2017). Work Ethic As Moderation Of Leadership Effectiveness And Work Motivation On Organizational Performance. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 07(02), 5–24.
- Sari, A. N., & Saifudin, S. (2022). The Effect Of Cyberloafing Behavior, Locus Of Control, And Work Discipline On Employee Performance With Islamic Work Ethic As Moderator (Case Study at PT Kebon

- Agung Trangkil Pati Sugar Factory). *Imara: Jurnal Riset Ekonomi Islam*, 6(2), 155. <https://doi.org/10.31958/imara.v6i2.4627>
- Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>
- Takndare, D. P. A., & Yulita, I. K. (2019). The Influence of Locus of Control, Self-Efficacy and Self-Esteem on the Employees Performance: A Case Study. *International Conference on Technology, Education and Sciences*, 154–160.
- Triana, N., Muttaqien, M., & Rahman, B. (2021). Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe). *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 10(2), 214–234. <https://doi.org/10.34010/jika.v10i2.4910>
- Tupty, Z., & Arif, M. (2023). Antecedents of Job Satisfaction with Employee Performance as an Intervening Variable. *MICEB: Proceeding Medan International Conference Economics and Business*, 1(January), 2 588-2 601.
- Wahyu Artiningsih, D., & Rasyid Syahdi. (2013). Pengaruh Locus Of Control, Organization Citizenship Behavior dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 365–373.
- Wardani, S. I., Hadi, S. P., & Nugraha, H. S. (2024). Impact of LCI Through Self-Efficacy Variables On Employee Performance (Study Of Employees Of The False Eyelash Production Section Of PT . Tiga Putra Abadi Perkasa in Purbalingga Regency). *Journal of Management Science*, 7(1), 565–572.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152–169. <https://doi.org/10.1108/00483480110380325>