

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA
DENGAN ETIKA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Padang Tarab)**

Eka Febrianti*

Dosen STIE Haji Agus Salim Bukittinggi, Sumatera Barat, Indonesia

Email: ekafebriantiardi@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah guna mengetahui lebih dalam pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan PT. BPR Padang Tarab dan juga untuk melihat bagaimana pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan PT. BPR Padang Tarab dengan etika kerja sebagai variabel moderating. Hasil penelitian diketahui bahwa Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada PT. BPR Padang Tarab dengan nilai signifikansi dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%. Begitu juga dengan Locus of Control dan Etika Kerja sebagai variabel moderating berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada PT. BPR Padang Tarab dengan nilai signifikansi dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil penelitian disarankan kepada perusahaan untuk dapat memperhatikan Locus of Control serta harus tetap dibina dan ditingkat sehingga Kinerja karyawan akan meningkat menjadi sangat baik dalam melayani Masyarakat, dan juga.

Kata kunci: etika kerja; kinerja; dan *locus of control*

Abstract

The purpose of this study was to find out more in the influence of locus of control on the performance of employees of PT. BPR Padang Tarab and also to see how the influence of locus of control on the performance of employees of PT. BPR Padang Tarab with a work ethic as a variable moderating. The survey results revealed that the Locus of Control significant effect on the performance of PT. BPR Padang Tarab with significant value can be accepted at the 95% confidence level. So is the Locus of Control and Work Ethics as moderating variables significantly influence the performance of PT. BPR Padang Tarab with significant value can be accepted at the 95% confidence level. From the research results suggested to the company to be able to pay attention Locus of Control, and should still be fostered and level so that the performance of employees will increase to very good in serving the community, and also.

Keywords: ethics code; locus of control; and performance

PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan salah satu cara untuk mengembangkan perusahaan, selain itu mempermudah alur pertukaran barang maupun informasi yang terkini. Globalisasi yang terjadi secara besar-besaran ditanggapi secara berbeda-beda oleh masyarakat didunia. Menurut Anthony Giddens dalam World (2001), globalisasi telah menciptakan sebuah kampung dunia dengan tatanan yang beroperasi di dalamnya membuat dunia semakin “lepas kendali”, kehilangan kontrol, dan sebagainya. Membuat hubungan tatanan kemanusiaan menjadi begitu kerdil, persahabatan tak dibatasi dengan sekat-sekat wilayah, pelbagai fasilitas hidup yang serba instan membuat manusia semakin pragmatis, perempuan menggugat hak-hak emansipasinya, nilai-nilai etika-moral dijungkirbalikkan, dan perubahan sosial (social change) menjadi niscaya, yang kaya bisa menjadi miskin karena persaingan yang terlalu ketat dan kompetitif, yang miskin dan sederhana bisa menjadi sebaliknya jika menggunakan nalarbudi- luhurnya untuk terus bersaing dan berkompetisi.

Menurut Fukuyamadalam The Great Disruption (2002) bahwa globalisasi salah satunya menciptakan kekacauanbesar dalam struktur sosial.Peran agama menjadi nihil, terjadinya dekadensi etika-moral, kemiskinan semakin merajalela, banyak terjadi kriminalitas, bunuh diri (suicide) akibat stresdan depresi hidup karena serba bersaing, korupsi pejabat di dunia ketiga semakin menggurita untuk menyelamatkan diri dari tuntutan hidup keluarga, dan sebagainya. Berdasarkan gambaran diatas dapat dilihat bahwa individu memainkan perananpenting dalam perilaku manusia. Dalam ilmu ekonomi lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) dimana merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan

kinerja terbaik. Hal tersebut didasarkan pada aplikasi ilmu kebijakan manajemen SDM untuk mengkaji mengenai berbagai faktor perilaku organisasional terhadap kinerja yang disebut dengan ilmu perilaku organisasional.

Salah satu sumber daya yang terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah manusia, baik itu karyawan, buruh ataupun pekerja yang kesemuanya ini sering disebut sebagai sumber daya manusia (*Human Resources*).Sumber daya manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu yang perlu di penuhi. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Adanya keyakinan besar bahwa setiap individu berpengaruh langsung sebagai efek*substantive* dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan (Spector,1986). Keyakinan inilah yang menurut Rotter (1966) disebut *Locus of Control* merupakan “*generalized beliefthat a person can or cannot control his own destiny*”. Menurut Kustini dan Suharyadi (2004)berdasarkan pendapat Rotter disebut bahwa *locus of control* atau adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya.

Brownell (1981) menulis tentang pendapat Rotter dalam papernya yang mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yangterjadi pada diri mereka. *Locus of control* berhubungan baik dengan beberapa variabel sepertiperan stress, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja.

Jika dilihat dari survey awal yang penulis lakukan terhadap beberapa orang karyawan PT.BPR Padang Tarab terlihat bahwa kinerja karyawan yang bekerja pada PT.BPR Padang Tarab masih rendah.Hal ini terlihat dari tingkat kehadiran yang

masih belum sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan, pada umumnya karyawan pasti menemukan ketidakcocokan atau masalah-masalah dalam pekerjaannya. Salah satunya adalah masalah kinerja serta kaitannya dengan etika kerja.

Rendahnya kinerja karyawan PT.BPR Padang Tarab dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan yang merupakan cerminan dari tidak beretiknya seorang karyawan dalam bekerja. Karena seringnya seorang karyawan terlambat datang ke kantor maka akan berdampak terhadap kinerjanya dalam melakukan pekerjaan ataupun dianggap tidak beretika. Selain itu, seringnya seorang karyawan datang terlambat sangat signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan sehingga performance seseorang menjadi jelek. Jeleknya performance seseorang akan berdampak terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan dan juga akan berdampak terhadap kinerja perusahaan karena merupakan efek domino dari sebuah permasalahan. Tingkat keterlambatan hadir karyawan PT.BPR Padang Tarab Tahun 2016.

Menurunnya kinerja karyawan pada PT. BPR Padang Tarab diduga dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya adalah motivasi kerja, komitmen kerja, insentif yang diterima, komunikasi dalam organisasi, etika kerja kesemuanya itu tidak terlepas dari locus of control masing-masing individu.

Menurut Martin (1976) dan Rokeach (1968) dalam Ghozali (2002) hubungan antara tingkat religiusitas dan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang teori personality yang dinyatakan bahwa tingkat religiusitas akan menjadi bagian dari identitas diri seseorang (*personality*). *Personality* itu sendiri terutama *locus of control* pada gilirannya menjadi factor penting untuk menentukan perilaku di dalam organisasi maupun sikap kerja karyawan. Selain itu

keutamaan moral disini secara universal manusia sepakat sebagai suatu kebaikan hidup di dunia. Jika dibandingkan dengan etika kerja Islam lebih berorientasi pada penyelamatan individu didunia dan akhirat berdasarkan pedoman agama. Maksudnya bahwa kerja mempunyai etikaharus selalu diikutsertakan didalamnya, oleh karena kerja merupakan bukti adanya iman dan parameter bagi pahala dan siksa (Al Khayyath, 2000 dalam Yousef, 2001).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan maksud menggambarkan data antara variabel independent dengan variabel dependent lainnya. Sugiyono (2000) menyatakan variabel independent adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependent. Sedangkan variabel dependent merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independent.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kuantitatif yaitu penulis mengumpulkan langsung dari lapangan atau lokasi penelitian. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, yaitu suatu tipe penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan atau memaparkan keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan dan lain-lain (Sugiyono ;1993)

Jenis dan sumber data

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan pada sampel Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain) dan sifatnya saling melengkapi.

Data sekunder berupa sumber pustaka yang dapat mendukung penulisan penelitian serta diperoleh dari literatur

yang relevan dari permasalahan, sebagai dasar pemahaman terhadap objek penelitian dan untuk menganalisisnya secara tepat.

Teknik pengumpulan data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data didalam penelitian ini yaitu:

- a. Observasi
Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung objek yang diteliti.
- b. Wawancara / interview
Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada narasumber.
- c. Studi pustaka
Metode pencarian informasi dari buku-buku dan sumber-sumber lain yang relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
- d. Kuesioner
Yaitu daftar pertanyaan yang akan ditujukan kepada nara sumber yang telah dirancang sebelumnya. Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan metode yang digunakan adalah kuesioner (daftar pertanyaan) Metode ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala dengan interval 1-5, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. BPR Padang Tarab yang berjumlah 30 orang. Setelah populasi sasaran ditentukan, maka langkah selanjutnya adalah menentukan teknik pengambilan sampel dan kemudian menentukan jumlah sampel yang akan diambil (Ferdinand, 2006).

Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah

anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain sejumlah, tetapi tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel. Apabila populasi yang ada digunakan sebagai sampel maka teknik pengambilan sampel seperti ini dinamakan teknik sensus. Teknik sensus adalah menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian (Sekaran, 2006). Maka dalam penelitian ini seluruh populasi menjadi sampel. Dimana jumlah karyawan yang bekerja pada PT. BPR Padang Tarab berjumlah 30 orang semuanya menjadi sampel penelitian.

Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajaridkan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004).

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan tiga jenis variabel yaitu variabel independen (bebas), variabel moderating, dan variabel dependen (terikat).

1. Variabel Independen (bebas)
Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain (Supomo dan Indriantoro, 2002). Variabel independen dalam penelitian ini adalah locus of control.
2. Variabel Moderating
Variabel moderating adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Variabel Moderating dalam penelitian ini adalah etikakerja.
3. Variabel Dependen (terikat)
Variabel Dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Supomo dan Indriantoro, 2002). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Variabel Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indicator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini indicator-indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Mangku negara (2000) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lain dari Gomes(2002) menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dan sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan instrument yang dikembangkan oleh Tsui, Anne S, Jone L Pearce, dan Lyman W. Porter (1997) terdapat dalam Mas'ud (2004), yaitu:

- a. Kualitas Kerja Karyawan
- b. Kuantitas kerja karyawan
- c. Ketepatan waktu
- d. Keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan
- e. Standar profesional kerja

2. Etika Kerja

Etika kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bahwa etika adalah suatu sikap atau perilaku yang harus dijaga dan dilaksanakan saat berada dimana saja, kapan saja, dan dengan siapa saja dengan adanya etika itu sendiri kita bisa dinilai lebih oleh orang lain. Etika kerja terkait dengan apa yang seharusnya dilakukan karyawan atau manajer. Untuk itu etika kerja setiap karyawan didasari pada indikator:

- a. Melaksanakan tugas sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan,
- b. Selalu berorientasi pada budaya peningkatan mutu kinerja,

- c. Saling menghormati sesama karyawan,
- d. Membangun kerjasama dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan,
- e. Memegang amanah atau tanggung jawab, dan kejujuran,
- f. Mananamkan kedisiplinan bagi diri sendiri dan perusahaan.

3. *Locus of control*

Locus of control diukur dari besarnya keyakinan karyawan pada kemampuannya dalam menghadapi berbagai kesulitan dan tantangan dalam bekerja.

a. Locus of control internal

Yaitu keyakinan individu bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu bertanggung jawab dalam setiap keputusan.

Locus of control internal terbagi atas :

1) Suka bekerja keras

Kerja keras adalah kegiatan yang dikerjakan secara sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja terapai.

2) Memiliki inisiatif yang tinggi

Berinisiatif berarti mengembangkan dan memberdayakan sector kreatifitas daya pikir manusia, untuk merencanakan ide atau buah pikiran.

3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah

Karyawan yang baik akan mencari cara dan jalan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

4) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin

Berfikir efektif adalah cara berfikir yang berorientasi ke hasil.

- 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil
Keyakinan dari diri karyawan bahwa usaha yang dilakukan harus dilakukan sungguh-sungguh sehingga keberhasilan akan tercapai.
- b. Locus of control eksternal
Yaitu keyakinan individu bahwa kejadian yang terjadi berada di luar kontrolnya.
Locus of control eksternal terbagi atas:
 - 1) Kurang memiliki inisiatif
Pengaruh luar yang berasal dari diri karyawan yang mengakibatkan rasa inisiatif karyawan untuk menyelesaikan masalah semakin rendah.
 - 2) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol Karyawan yang memiliki sikap mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit.
 - 3) Kurang mencari informasi
Karyawan yang hanya puas pada diri sendiri tanpa ingin mengembangkan kemampuan diri dengan mencari informasi dalam menunjang pekerjaan dan peningkatan keterampilan dalam menunjang pekerjaan.
 - 4) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
Orang-orang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil adalah bukan muncul dari dalam diri orang tersebut, namun dari suatu kesempatan, keberuntungan, atau takdir, berada dibawah control yang kuat orang lain, atau sesuatu yang tidak terduga.
 - 5) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain
Karyawan yang tidak memiliki inisiatif sendiri tapi selalu tergantung pada orang lain, pekerjaan yang dilakukan selalu mengharapkan bantuan dari pihak lain, hal ini disebabkan

rendahnya kepercayaan diri yang dimiliki karyawan.

Metode Analisa

Uji Instrumen

Agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro dan Supomo, 1999). Analisis kuantitatif terdiri dari:

Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui item-item instrument yang valid atau instrument yang tidak valid. Rumus statistik yang digunakan untuk pengujian validitas adalah statistik koefisien korelasi product moment Umar (2003).

Pada penelitian uji validitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (statistical for sosial sciences). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan gugur, perlu konsultasikan dengan r tabel produk moment.

Kriteria penilaian uji validitas adalah:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item koesioner tersebut valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item koesioner tidak valid.

Artinya status gugur atau tidaknya suatu item ditentukan oleh besarnya nilai r_{hitung} yang lebih kecil pada kolom corrected item total correlation. Jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} yang sebesar 0,444 dengan taraf signifikan 5% maka item tersebut tidak dapat digunakan.

Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2001).

Teknik pengukuran reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik One Shoot, di mana pengukuran dilakukan hanya sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur suatu korelasi antar jawaban. Teknik ini dilakukan dengan SPSS yang memberikan fasilitas pengukuran Cronbach Alpha (α) menurut Arikunto (2002),

Analisis Deskriptif Variabel (TCR)

Dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk mengetahui bagaimana pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai variable moderating.

Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian dengan cara menyajikan data kedalam tabel distribusi frekuensi. Selanjutnya akan dihitung nilai rata-rata skor dan tingkat capaian responden (TCR). Analisa ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya.

Analisis Data Penelitian

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) (Santoso,2004). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada

multikolinearitas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2005).

2. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal.

Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2005).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand,2006). Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$
$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X1 = *Locus of Control*

X2 = Etika Kerja

b1 = koefisien regresi untuk variabel *locus of control*

b_2 = koefisien regresi untuk variabel Etika Kerja
 b_3 = koefisien regresi untuk variabel Interaksi Moderating
 e = error

Pengujian Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *godness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2005).

1. Uji T

Setelah diperoleh koefisien korelasi dengan simbol r atau ρ (rho), selanjutnya diadakan pengujian terhadap hasil yang diperoleh dengan menggunakan *t-Test*.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan suatu model. Uji signifikansi ini meliputi pengujian signifikansi persamaan regresi secara keseluruhan serta koefisien regresi parsial spesifik. Hipotesis nol untuk uji F adalah bahwa koefisien determinasi majemuk dalam populasi, R^2 sama dengan nol ($H_0 : R^2 = 0$). Uji keseluruhan dapat dilakukan dengan menggunakan statistik F.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan

satunya. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis data dengan analisis jalur maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu uji persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis jalur. Uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah data terdistribusi normal atau tidak. Menurut Santoso (2000) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji Kolmogorov Smirnov yaitu :

- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) < 0,05 lebih besar dari alpha (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah tidak normal.
- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) > 0,05 lebih besar dari alpha (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah normal

Adapun hasil pengolahan data untuk uji normalitas dapat dilihat pada uraian tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Rangkuman Uji Normalitas Variabel Penelitian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	nilai probabilitas (p)
Locus of Control (X_1),	0,666	>0,05
Etika Kerja(X_2)	0,107	>0,05
Kinerja (Y).	0,318	>0,05

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Dari uraian tabel 1 diketahui bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel Locus of Control (X_1) sebesar 0,666 , Etika Kerja(X_2) sebesar 0,107 dan Kinerja (Y) sebesar 0,316

Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, berarti analisis regresi dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat Grafik Plott (*Scatter plot*). Grafik

Plott (*Scatter plot*) pada penelitian ini tidak terdapat pola yang jelas, yang mana titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas

4. Uji Multikolinearitas

Salah satu syarat untuk memakai analisis dengan menggunakan regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji multikolinearitas yaitu uji hubungan sesama variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan satu sama lainnya. Yang dimaksud dengan uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas atau antara variabel bebas tidak berkorelasi. Jika terdapat multikolinearitas maka, salah satu dari variabel tersebut harus dieleminir atau dikeluarkan dari persamaan. Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients(a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Locus	0,840	8,274
	Etika	0,771	7,754
	Locus x Etika	0,727	6,756

a Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil olahan data sebagaimana terlihat pada keterangan Tabel 4.29 diketahui bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini dapat dilakukan pengolahan data dengan regresi linear berganda karena tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, digunakan pendekatan OLS (*Ordinal Least Square*) atau metode

kuadrat terkecil yang dibentuk variabel bebas, yaitu Locus of control (X1) , Variabel Moderating yaitu Etika Kerja (X2) dan variabel terikat yaitu Kinerja (Y) , Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian diperoleh berikut :

1. Uji Hipotesa atau Uji T

Dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS diketahui hasil uji –t pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Model Regresi – 1 Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,400	5,440		3,566	,001
	Locus	,553	,130	,628	4,270	,000

a Dependent Variable: Y

Dari hasil pengolahan data untuk analisis regresi linear sebagaimana yang terlihat pada Tabel 4.3 terlihat nilai koefisien regresi dari variabel penelitian, koefisien regresi dari variabel Locus of control (X1), adalah 0,553 dengan nilai konstanta sebesar 19,400. Kemudian, nilai koefisien regresi variabel di atas dapat

disubstitusikan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1$$

$$Y = 19,400 + 0,553 X_1$$

Nilai koefisien yang disubstitusikan ke dalam persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 19,400, hal ini menunjukkan bahwa sebelum dipengaruhi oleh Locus of Control(*X1*) maka nilai Kinerja (*Y*) sebesar 19,400.
- b. Hasil pengolahan data dengan analisis regresi linear diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel Locus of Control(*X1*) adalah sebesar 0,553. Nilai signifikansi dari variabel Locus of Control(*X1*) adalah sebesar 0,000. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,000 < 0,05$). Dari koefisien regresi diketahui bahwa variabel Locus of Control(*X1*)

sebesar 0,553 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa dengan peningkatan dari setiap satuan akan meningkatkan Kinerja (*Y*) sebesar 0,553 dalam setiap satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan (*ceteris paribus*). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Locus of Control(*X1*) terhadap Kinerja (*Y*) pada PT. BPR Padang Tarab. Dengan demikian hipotesis I yang diajukan dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

2. Koefisien Determinasi Untuk Model 1

Koefisien determinasi R^2 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Hasil Koefisien determinasi R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,628(a)	,394	,373	2,67761

a Predictors: (Constant), Locus X1

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,394, maka dapat disimpulkan bahwa nilai R Square mendekati angka 0 (nol), maka hubungan antara variabel Locus of Control dengan variabel Kinerja (Y) semakin Lemah. Hal ini berarti 39,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh adanya locus of control dan 60,6% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis II

Pengujian hipotesis II dilakukan dengan analisis regresi linier Bertingkat pengaruh locus of control dan Etika Kerja sebagai variabel moderating terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

1. Uji Hipotesa atau Uji T

Dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS diketahui hasil uji -t pada Tabel 5 berikut ini :

Tabel 5. Model Regresi - II

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,042	29,183		1,715	,029
	Locus	,913	,681	1,036	1,342	,019
	Etika	,331	1,195	,260	,277	,038
	Locus* Etika	,035	,027	2,031	1,290	,021

a Dependent Variable: Y

Dari hasil pengolahan data untuk analisis regresi linear sebagaimana yang terlihat pada tabel 5 terlihat nilai koefisien regresi dari variabel penelitian, koefisien regresi dari variabel Locus of control(X1), adalah 0,913, Variabel Etika Kerja (X2) adalah 0,331 dan variabel interaksi Locus of control(X1) dengan Etika Kerja (X2) atau (Locus*Etika) adalah 0,035 dengan nilai konstanta sebesar 50,042. Kemudian, nilai koefisien regresi variabel di atas dapat disubstitusikan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1*X_2$$

$$Y = 50,042 + 0,913 X_1 + 0,331X_2 + 0,035 X_1*X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. 50,042 adalah nilai konstanta dari variabel kinerja karyawan
- b. 0,913 adalah nilai koefisien dari variabel locus of control
- c. 0,331 adalah nilai koefisien dari variabel etika kerja
- d. 0,035 adalah nilai koefisien interaksi dari variabel locus of control dan etika kerja

Maka dapat dijelaskan bahwa variable locus of control dan etika kerja sebagai variabel moderating dalam interaksi kedua variabel tersebut memiliki koefisien regresi dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan locus of

control dan didukung oleh etika kerja akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa, apabila locus of control dan etika kerja tidak berperan maka kinerja karyawan PT. BPR Padang Tarab hanya sebesar 50,042 satuan. Apabila locus of control ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,931 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Begitu juga dengan variabel etika kerja, apabila ditingkatkan etika kerja karyawan dalam bekerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,331 satuan. Selanjutnya variabel moderating adalah etika kerja dimana apabila etika kerja memperkuat locus of control sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,035 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh hasil pengujian pengaruh interaksi locus of control dengan etika kerja (LOC*EK) terhadap kinerja menunjukkan Nilai koefisien regresi sebesar 0,035 dengan Nilai signifikansi sebesar 0,021. Jika nilai signifikansi

dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,021 < 0,05$).

Dari koefisien regresi diketahui bahwa interaksi locus of control dengan etika kerja (LOC*EK) sebesar 0,035 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa dengan diperkuatnya locus of control oleh etika kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,035 dalam setiap satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan (*catteries paribus*).

Hal ini berarti H II diterima, yang berarti bahwa interaksi locus of control dalam memperkuat etika kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain bahwa variabel etika kerja sangat menentukan pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Padang Tarab Kecamatan Baso Kabupaten Agam.

2. Koefisien Determinasi Untuk Model II

Koefisien determinasi R² pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Hasil Koefisien determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908(a)	,824	,804	1,496

a Predictors: (Constant), Locus*Etika, Locus, Etika

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,824, maka dapat disimpulkan bahwa nilai R Square mendekati angka 1 (satu), maka Interaksi/ hubungan antara variabel Locus of Control dan Etika Kerja terhadap variabel Kinerja (Y) semakin Kuat. Hal ini berarti 82,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh adanya locus of

control dan Etika serta 17,6% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

3. Uji F (Uji Regresi secara Keseluruhan)

Uji F dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel secara keseluruhan terhadap variabel dependen (\hat{Y}_i). Sebagaimana yang ditampilkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji F**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273,246	3	91,082	40,675	,000(a)
	Residual	58,221	26	2,239		
	Total	331,467	29			

a Predictors: (Constant), Locus*Etika, Etika Kerja X2 Locus of Control X1

b Dependent Variable: Kinerja Y

Dari tabel 7 diketahui nilai F adalah 40,675 dengan α 0,000, maka dapat diartikan bahwa etika kerja akan memperkuat locus of control dalam mempengaruhi kinerja karyawan serta berinteraksi secara bersama – sama mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja (Y)

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang sifatnya sementara dan masih dibuktikan kebenarannya. Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, penelitian ini mengembangkan dua hipotesis yang perlu dilakukan pengujian yaitu :

Pengujian Hipotesis Pertama (H 1)

Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. BPR Padang Tarab.

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi linear diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel Locus of Control(X1) adalah sebesar 0,553. Nilai signifikansi dari variabel Locus of Control(X1) adalah sebesar 0,000. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,000 < 0,05$). Dari koefisien regresi diketahui bahwa variabel Locus of Control(X1) sebesar 0,553 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa dengan peningkatan dari setiap satuan akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,553 dalam setiap satuan dengan asumsi variabel lain tidak

mengalami perubahan (*catteries paribus*). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Locus of Control(X1) terhadap Kinerja (Y) pada PT. BPR Padang Tarab. Dengan demikian hipotesis I yang diajukan dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Pengujian Hipotesis Kedua (H II)

Locus of Control dan Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. BPR Padang Tarab.

Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh hasil pengujian pengaruh interaksi locus of control dengan etika kerja (LOC*EK) terhadap kinerja menunjukkan Nilai koefisien regresi sebesar 0,035 dengan Nilai signifikansi sebesar 0,021. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,021 < 0,05$). Dari koefisien regresi diketahui bahwa interaksi locus of control dengan etika kerja (LOC*EK) sebesar 0,035 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa dengan peningkatan dari setiap satuan akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,035 dalam setiap satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan (*catteries paribus*). Hal ini berarti H II diterima, yang berarti bahwa interaksi locus of control dengan etika kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan pada bab terdahulu, maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan, antara lain:

1. Locus of Control (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. BPR Padang Tarab dengan nilai signifikansi dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.
2. Locus of Control dan Etika Kerja sebagai variabel moderating berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. BPR Padang Tarab dengan nilai signifikansi dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan, di lain pihak keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber ide bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian adalah data yang diperoleh peneliti adalah sebatas data hasil isian questioner dari responden tetapi alangkah baiknya atau idealnya data dapat dikombinasikan dengan diskusi tanya jawab hal ini akan membuat data semakin valid / baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, edisi revisi 5*. Jakarta : Rineka Cipta
- Daft, Richard L. 1998. *Organization Theory and Design*. Ohio: South Western College Publishing.
- Davis. (1996). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Ferdinand, Augusty T. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi II. Semarang: BpUndip
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip
- Herzberg Simon, (1996). *Administrative Behavior*. New York: The Free Press
- Hoy, Wayne K & Miskel, Cecil G. 1998. *Educational Administration: Theory Research and Practice*. New York: Random Home Inc.
- Hendricks, William. 2001. *Bagaimana Mengelola Konflik*. Bumi Aksara; Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu. (2001). *MSDM Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- _____ (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pers, PT. Remaja Rosda Karya Bandung
- Moekijat. (1999). *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*. Cetakan 3, Remaja Rodaskarya, Bandung.
- Muhidin, Sambas Ali dan Abdurahman, Maman. 2007. *Analisa Korelasi, Regresi dan Jalur dalam penelitian*. (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS). Bandung : Pustaka Setia
- Mathis, Robert, L & Jackson, Jhon, H (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta. Penerbit Salembah Empat
- Manulang (1996). *Manajemen Personalial*, Jakarta: Ghaira Indonesia
- Muhammad. 2004. *Etika Bisnis* .Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Moenir. (1995). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Pidarta, Made. 1995. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta : Bina Aksara

- Risdawan. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Rivai Veithzal.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa : Tim Indeks. Jakarta : PT. INDEKS Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. 2007. *Prilaku Organisasi*. Prentice Hall; New Jersey.
- Saputra, NorfansEkadanTriantoroSafaria. 2009. *Manajemen Emosi*. BumiAksara; Jakarta.
- Simamora, Henry.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Santoso, Singgih. (2001). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sitepu, Nirwana SK. (1994). *Analisis Jalur*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Simamora. Henry. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN
- Siswanto, Sostrohadiwiryono. B. 1997. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, 2001. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- Sudjana, (1996). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito