



## Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan UMKM Enceng Gondok Dengan Etos Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi

*Cicih Carsih*

Universitas Islam Negeri Salatiga  
Email: [cicihcarsih150500@gmail.com](mailto:cicihcarsih150500@gmail.com)

*Diyah Ariyani*

Universitas Islam Negeri Salatiga  
Email: [diyahariyani.dey@uinsalatiga.ac.id](mailto:diyahariyani.dey@uinsalatiga.ac.id)

Received  
11 Juni 2024

Revised  
01 Agustus 2024

Accepted  
25 Agustus 2024

Published  
01 November 2024

### **Abstract**

*This study aims to determine how work motivation, work environment and locus of control affect employee performance with work ethic as a moderating variable. This study is a quantitative study using primary data with a population of all water hyacinth craft UMKM craftsmen in Semarang Regency. The sampling technique using saturated samples produced 60 samples. The data collection method was carried out through distributing questionnaires and direct observation to water hyacinth craft UMKM in Semarang Regency. The data was processed using the IBM SPSS statistical tool version 26. Through the data analysis carried out, it showed that: work motivation has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a negative and insignificant effect on employee performance, locus of control has a positive and significant effect on employee performance, and Islamic work ethic is unable to moderate work motivation, work environment and locus of control on employee performance.*

**Keywords:** *work motivation, work environment, locus of control, performance, Islamic work ethic.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan locus of control terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan data primer dengan populasi dari seluruh pengrajin UMKM kerajinan enceng gondok Kabupaten Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh menghasilkan 60 sampel. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dan observasi langsung kepada UMKM kerajinan enceng gondok Kabupaten Semarang. Data diolah menggunakan alat bantu IBM SPSS statistik versi 26. Melalui analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan etos kerja islam tidak mampu memoderasi motivasi kerja, lingkungan kerja dan locus of control terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *motivasi kerja, lingkungan kerja, locus of control, kinerja, etos kerja islam.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan, baik itu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, jasa atau perdagangan. Organisasi atau perusahaan akan berjalan dengan baik jika didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan,

Dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang berasal dari diri sendiri seperti motivasi kerja, *locus of control* sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar seperti motivasi kerja, lingkungan kerja <sup>1</sup>.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah proses memberikan bimbingan atau arahan untuk menginspirasi dan membangkitkan semangat untuk mengerjakan yang diinginkan <sup>2</sup>. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Menurut J Rampisela et al., <sup>3</sup> Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekeliling karyawan baik secara fisik maupun non fisik. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi tertentu, yaitu kondisi dari luar individu atau kondisi dari dalam individu itu sendiri seperti pengalaman, motivasi kerja dan *locus of control*.

*Locus of control* yaitu sejauh mana kepercayaan setiap individu bahwa mereka memiliki kendali atas nasib mereka sendiri, bahwa kesuksesan atau kegagalan adalah pengaruh dari diri sendiri ataupun lingkungan sekitar, dengan adanya *locus of control* setiap karyawan dapat mengetahui faktor - faktor yang dapat menunjang setiap aktifitas dalam bekerja hal tersebut dapat menumbuhkan etos kerja karyawan yang baik dan meningkatkan kinerja mereka sendiri <sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Dewi Pratiwi Indriasari and Angreany, "PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI ETOS KERJA PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN The Effect Locus of Control and Workload on Employee Performance through Work Ethic on Local Revenue Agencies Prov," *YUME : Journal of Management*, vol. 2, 2019.

<sup>2</sup> Asep Reza Kurniawan, Ni Nyoman Putu Martini, and Toni Herlambang, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Situbondo," *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA* 6, no. 1 (August 2020): 102-110, <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i1.3540>.

<sup>3</sup> Virginia A J Rampisela et al., "PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DAYANA CIPTA INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND WAGES ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES PT DAYANA CIPTA," *Jurnal EMBA* 8, no. 1 (2020): 302-11.

<sup>4</sup> Akhmad Darmawan, Fatmah Bagus, and Intan Anggun Puspita Anggraini, "Pengaruh Locus of Control, Kepemimpinan Transformasional Dan Spiritual At Work Terhadap Kinerja Karyawan,"

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Islam sebagai variabel *Moderasi* pada UMKM Kerajinan Enceng Gondok Kabupaten Semarang**

### ***Human Capital Theory* (Teori Modal Manusia)**

Pada penelitian ini mengarah pada *grand theory* modal manusia yang di kemukakan oleh Theodore Schultz, yang berpendapat bahwa *human capital* terdiri dari empat hal yaitu perilaku, kemampuan, usaha dan waktu sepenuhnya dikendalikan oleh karyawan.<sup>5</sup> *Human Capital Theory* atau modal manusia. *Human capital theory* adalah sesuatu yang unik dalam diri manusia dari keterampilan, kecerdasan, kemampuan, keuletan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menciptakan dan memberikan kesuksesan yang mempengaruhi kinerja karyawan bagi organisasi atau perusahaan.<sup>6</sup>

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap atau dorongan yang dapat membangkitkan semangat kerja seseorang secara optimal dengan segala kemampuannya guna mencapai tujuan perusahaan<sup>7</sup>. Motivasi kerja merupakan perilaku setiap manusia dalam menjalankan pekerjaannya dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi yang efisien<sup>8</sup>. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebuah dorongan untuk meningkatkan gairah seseorang dalam melaksanakan tugasnya sehingga apa yang diinginkan bisa tercapai sesuai dengan keinginan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keadaan atau kondisi yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung<sup>9</sup>. Menurut Lengkong et al.,<sup>10</sup> lingkungan kerja adalah keseluruhan yang

---

*BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam* 9, no. 2 (December 2021): 301, <https://doi.org/10.21043/bisnis.v9i2.11832>.

<sup>5</sup> Sintya Agustin and Fajar Cahyo Utomo, “Peran Modal Manusia Terhadap Kinerja Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kreativitas Universitas Krisnadwipayana,” *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 9, no. 1 (2021), <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.526>.

<sup>6</sup> Hariyanto Djatola, “Peran Human Capital Sebagai Sumber Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Organisasi Pendidikan Tinggi,” *Jurnal Sosial Humaniora* 12, no. 2 (2021): 141-55.

<sup>7</sup> Sarah Dwi Kusmiyatun, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RESINDO, JAKARTA SELATAN,” *Jurnal Renaissance* 6 (2021).

<sup>8</sup> Imelda Wiryang Surya Archie, Rosalina Koleangan, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 1 (2019): 991-1000.

<sup>9</sup> Rully Alfiana Sabilila and Dewi Urip Wahyuni, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)* 1, no. 2 (2022): 255-64, <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5416>.

<sup>10</sup> Febrio Lengkong, Victor P K Lengkong, and Rita N Taroreh, “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT TRI MUSTIKA COCOMINAESA (Minahasa Selatan),” *Jurnal EMBA* 7 (2019).

dapat mempengaruhi setiap individu dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diembannya. Dari beberapa definisi diatas lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai lingkungan dari tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya pada pekerjaannya.

### **Locus Of Control**

Menurut Muhtarom et al.,<sup>11</sup> *Locus of control* adalah keyakinan atau kepercayaan mengenai segala sesuatu yang terjadi sepenuhnya atas kendali dirinya sendiri. Sedangkan Aryoko et al.,<sup>12</sup> berpendapat *lokus of control* diartikan sebagai persepsi seseorang mengenai keyakinan terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri karena sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam kepribadian yang dimiliki seseorang *lokus of control* dapat dibedakan menjadi dua yaitu *lokus of control internal* dan *lokus of control eksternal*. *Lokus of control internal* yaitu keyakinan seseorang atas kejadian atau peristiwa yang menimpanya adalah hasil dari kendali dirinya sendiri. Sama halnya dengan meyakini bahwa keberuntungan yang capainya adalah hasil dari kemampuan, minat, dan usaha sendiri<sup>13</sup>. Sedangkan *locus of control eksternal* adalah individu percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi dipengaruhi oleh faktor dari luar dirinya, seperti lingkungan, nasi, sosial ekonomi bahkan orang lain<sup>14</sup>.

### **Kinerja Karyawan**

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas - tugas yang telah dibebankan untuk mencapai target perusahaan<sup>15</sup>. Kinerja karyawan adalah segala sesuatu yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan peran dan kedudukannya dalam sebuah perusahaan yang

---

<sup>11</sup> Abid Muhtarom, Hery Suprpto, and Fatihatus Sa, "Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku Cyber Loafing Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan)," *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)* 5, no. 1 (2021): 115–25, <https://doi.org/10.37339/jurnal>.

<sup>12</sup> Yudhistira Pradhipta Aryoko, Alfato Yusnar Kharismasyah, and Iqbal Maulana, "Kepuasan Kerja, Locus of Control Dan Self-Efficacy: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *JSSH (Jurnal Sains Sosial Dan Humaniora)* 6, no. 2 (September 2022): 101, <https://doi.org/10.30595/jssh.v6i2.14892>.

<sup>13</sup> Husin, Ika Maya Sari, and Nur Ani Ardelia Labaada, "PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA KENDARI," *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 08, no. 01 (2023): 2503–1635.

<sup>14</sup> Deni Istiono, "Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka)," *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2020): 2723–1941.

<sup>15</sup> R Ratu and R A M Koleangan, "PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN DABU-DABU LEMONG DI MANADO THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE AND HUMAN RESOURCE COMPETENCIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF DABU-DABU LEMONG RESTAURANT IN MANADO," *Kojo... 450 Jurnal EMBA* 8, no. 1 (2020): 450–58.

dapat dilihat dari kualitas dan kuantitasnya<sup>16</sup>. Menurut Dwiyanah et al.,<sup>17</sup> kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan yang diperoleh seseorang selama periode tertentu yang dapat diberikan dan menentukan seberapa banyak kontribusi pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pengertian mengenai kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai oleh individu karyawan pada tingkat keberhasilan yang diperoleh dalam menyelesaikan tugasnya pada periode tertentu untuk menentukan kontribusinya dalam kesuksesan perusahaan.

### **Etos Kerja Islam**

Etos kerja islam merupakan sebuah konsep mengenai kerja keras dan ketekunan yang berlandaskan Al-qur'an dan Sunnah, dengan cara mengerahkan segala kemampuannya untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah SWT dan bermanfaat bagi orang lain<sup>18</sup>. Menurut Suryadi,<sup>19</sup> etos kerja islam adalah karakter atau kebiasaan seseorang dalam bekerja yang terpancar dari keimanan dan Aqidah islam. Etos kerja islam terbentuk karena adanya motivasi untuk bekerja. Bagi seorang muslim bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam menggapai ridho Allah SWT.

Etos kerja islami ialah cara seseorang bekerja dengan menguatamakan ridha Allah SWT sehingga pekerjaannya dapat mendatangkan materi sekaligus amal shaleh<sup>20</sup>. Pada dasarnya etos kerja islam merupakan konsep tentang kerja keras dan ketekunan pada pekerjaan yang sesuai dengan apa yang telah diajarkan Allah dan Rasul-Nya. Hal ini juga bisa dilandaskan atas rasa cinta dalam mencapai ridho Allah.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif ialah suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data berupa angka. Data yang telah didapatkan tersebut kemudian dianalisis guna mendapatkan informasi ilmiah<sup>21</sup>. Populasi adalah tempat obyek atau

---

<sup>16</sup> Eka Putri Primawanti, Hapzi Ali, and Korespondensi Penulis, "PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, SISTEM INFORMASI BERBASIS WEB DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW EXECUTIVE SUPPORT SISTEM (ESS) FOR BUSINESS)" 3, no. 3 (2022), <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3>.

<sup>17</sup> Priatna Dwiyanah et al., "ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING," *Jurnal Manajemen Dewantara*, vol. 5, 2021.

<sup>18</sup> Asroti Asroti, Mochlasin Mochlasin, and Musalim Ridlo, "Pengaruh Servant Leads Etos Kerja Islami Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organization Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Intervening," *Jesya* 5, no. 2 (June 2022): 2179-91, <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.782>.

<sup>19</sup> Nanda Suryadi, "PENGARUH KOMPENSASI, ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRI SYARIAH KANTOR CABANG PEKANBARU," *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance* 4, no. 1 (2021): 233-34.

<sup>20</sup> Eka Mariyanti, Dela Afisha, and Dharma Andalas, "Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, vol. 22, 2020.

<sup>21</sup> Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, ed. Suriyanto Rustan (Jakarta: Rajawali Pers, 2010).

subyek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang nantinya akan dipelajari dan diatrik kesimpulannya oleh penulis <sup>22</sup>. populasi dalam penelitian ini adalah pengrajin enceng gondok yang berada di Kabupaten Semarang yaitu Kecamatan Tuntang, Kecamatan Bawen dan Kecamatan Banyubiru berjumlah 60 orang. Sampel merupakan sejumlah data dari obyek atau subyek penelitian yang dapat mewakili keseluruhan dari populasi <sup>23</sup>. Dalam penelitian ini penulis melibatkan seluruh populasi dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Fajri et al., <sup>24</sup> sampel jenuh adalah teknik menentukan sampel apabila semua populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan survei. Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari obyek penelitian melalui kuisisioner yang telah diisi oleh responden berupa identitas, dan berupa tanggapan lainnya <sup>25</sup>. Data primer dalam penelitian ini berupa kuisisioner / angket, studi lapangan, dan studi Pustaka.

Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa aplikasi *IBM SPSS 26* yang berfungsi untuk mempermudah dalam proses menganalisis data, dengan menggunakan aplikasi tersebut penulis lebih mudah dalam mengambil keputusan dan menarik kesimpulan. Dengan pengolahan data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yaitu uji t dan uji f, serta koefisiensi determinasi (R<sup>2</sup>). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolieritas dan uji heteroskedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat variabel pengganggu sifat atau residual yang memiliki distribusi tidak normal <sup>26</sup>.

---

<sup>22</sup> Sugiyono, "Statistika Untuk Penelitian" (Bandung: Alfabeta, 2013).

<sup>23</sup> Mulia Siregar, "Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige," *JURNAL DIVERSITA* 5, no. 1 (June 2019): 33–36, <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2471>.

<sup>24</sup> Chotamul Fajri et al., "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad Kata Kunci," *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, vol. 5, 2022.

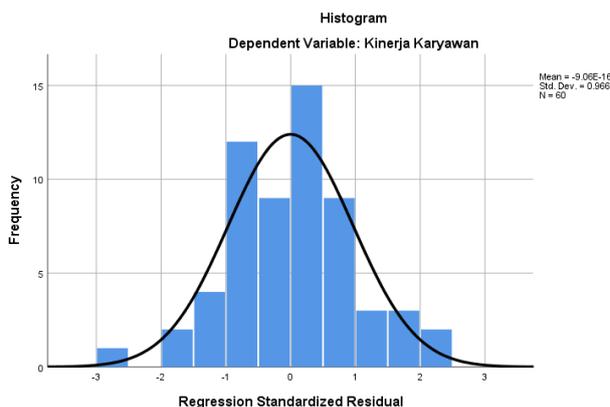
<sup>25</sup> Billy Nugraha, "Pengembangan Uji Statistik," in *Implementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*, ed. M Ady Susanto (CV. Pradina Pustaka Grup, 2022), 24.

<sup>26</sup> Anita Turisia, Suhartono Suhartono, and Rais Hidayat, "Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Minat Belajar Siswa Di Sekolah Dasar," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 4 (2021): 1985–96.

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		UnstandardizedResidual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.48399605
	Absolute	.072
Most Extreme Differences	Positive	.072
	Negative	-.069
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil tabel 4.5 uji normalitas diatas dapat dilihat dari nilai Asymp Sig (2- tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.



Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat normalitas. Hal tersebut dapat dilihat dari bentuk grafik yang mengikuti lonceng.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk memastikan tidak adanya korelasi antara variabel independent dalam regresi berganda, uji multikolinieritas dapat dilihat pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) jika nilai VIF  $< 10$  maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas dan nilai tolerance  $> 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi <sup>27</sup>.

<sup>27</sup> Doni Marlius and Nadilla Jovanka, "Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Y.O.U Pada Hasanah Mart Air Haji," *Jurnal Economina* 2, no. 2 (2023): 476-90, <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.326>.

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients					Beta	Toleran	VIF
	B	Std. Error						
1	(Constant)	-1.186	1.416		-.838	.406		
	Motivasi Kerja	.046	.112	.041	.405	.687	.305	3.281
	Lingkungan Kerja	.089	.102	.084	.880	.383	.342	2.928
	Locus Of Control	.219	.066	.261	3.298	.002	.493	2.027
	Etos Kerja Islam	.517	.089	.608	5.778	.000	.280	3.576

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih 0,1 dan nilai VIF < 10 dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan antara variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.<sup>28</sup>

**Tabel 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients					Beta
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-1.684	1.789		-.941	.351
	Motivasi Kerja	.021	.142	.035	.150	.882
	Lingkungan Kerja	-.022	.129	-.037	-.167	.868
	Locus Of Control	-.134	.084	-.293	-1.600	.115
	Etos Kerja Islam	.194	.113	.417	1.714	.092

a. Dependent Variable: LN\_RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji park diatas diketahui bahwa nilai signifikan variabel motivasi kerja sebesar 0,882, variabel lingkungan kerja sebesar 0,868, variabel *locus of control* 0,115 dan variabel etos kerja islam 0,092 lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

<sup>28</sup> Eka Kurnia Saputra et al., "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi," *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8, no. 2 (2022): 1491, <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>.

## Uji Hipotesis

### Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependen) secara persial. Dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel apakah variabel independent secara persial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen <sup>29</sup>.

**Tabel 4.** Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-5.921	2.357		-2.512	.015
Motivasi Kerja	.173	.069	.185	2.495	.016
Lingkungan Kerja	-.084	.104	-.069	-809	.422
Locus Of Control	.236	.100	.218	2.370	.021
Etos Kerja Islam	.787	.111	.713	7.068	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Kerja (X1) nilai t hitung 2,495 > t tabel 2,000 dengan nilai signifikan sebesar 0,015 < 0,05 Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja (X2) nilai t hitung -0,809 < t tabel 2,000 dan nilai signifikan 0,422 > 0,05 Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Locus of Control* (X3) nilai t hitung sebesar 2,370 > t tabel 2,000 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas bersama – sama atau secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 5.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1207.356	4	301.839	44.123	.000 <sup>b</sup>
	Residual	376.244	55	6.841		
	Total	1583.600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Locus Of Control

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel 4.9 diperoleh nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), *Locus of Control* (X3) dan Etos Kerja Islam (Z0 secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

<sup>29</sup> Mohammad Edi Syahputra, Syaiful Bahri, and Muis Fauzi Rambe, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura," *Pamator Journal* 13, no. 1 (2020): 110-17, <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>.

### Uji Analisis Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presatsi atau perubahan yang ditunjukkan variabel dependen oleh variabel independent dalam proporsi yang sama, dengan melihat nilai R square <sup>30</sup>.

**Tabel 6.** Hasil Uji R-Square

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 <sup>a</sup>	.726	.711	2.145

a. Predictors: (Constant), Locus of control, Lingkungan kerja , Motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji analisis pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,726 artinya kontribusi variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), *Locus of Control* (X3) dan Etos Kerja Islam (Z) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,1% dan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

### KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seseorang maka akan meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap usaha mempunyai standar operasional lingkungan kerja yang berbeda yang akan meningkatkan kinerjanya. Sedangkan variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat keyakinan atas dirinya maka kinerjanya akan meningkat.

Sebelum adanya variabel moderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56,2% setelah adanya variabel etos kerja islam sebesar 79,2% dengan nilai signifikan  $0,204 > 0,05$  artinya etos kerja islam tidak mampu memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,9% setelah adanya variabel etos kerja islam sebesar 79,3% dengan nilai signifikan  $0,296 > 0,05$  artinya etos kerja islam tidak mampu memoderasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan sebesar 57,8% setelah adanya variabel etos kerja islam sebesar 81,6% dengan nilai signifikan  $0,570 > 0,05$  artinya etos kerja islam tidak mampu memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

<sup>30</sup> Yil Mustopa, Maidiana Astuti H, and Dewi Sukmasari, "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung," *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 27, no. 1 (2022): 47–54, <https://doi.org/10.23960/jak.v27i1.299>.

## REFERENSI

- Agustin, Sintya, and Fajar Cahyo Utomo. "Peran Modal Manusia Terhadap Kinerja Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kreativitas Universitas Krisnadwipayana." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 9, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.526>.
- Aryoko, Yudhistira Pradhipta, Alfato Yusnar Kharismasyah, and Iqbal Maulana. "Kepuasan Kerja, Locus of Control Dan Self-Efficacy: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan." *JSSH (Jurnal Sains Sosial Dan Humaniora)* 6, no. 2 (September 2022): 101. <https://doi.org/10.30595/jssh.v6i2.14892>.
- Asroti, Asroti, Mochlasin Mochlasin, and Musalim Ridlo. "Pengaruh Servant Leads Etos Kerja Islami Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organization Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Intervening." *Jesya* 5, no. 2 (June 2022): 2179-91. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.782>.
- Darmawan, Akhmad, Fatmah Bagis, and Intan Anggun Puspita Anggraini. "Pengaruh Locus of Control, Kepemimpinan Transformasional Dan Spiritual At Work Terhadap Kinerja Karyawan." *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam* 9, no. 2 (December 2021): 301. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v9i2.11832>.
- Djatola, Hariyanto. "Peran Human Capital Sebagai Sumber Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Organisasi Pendidikan Tinggi." *Jurnal Sosial Humaniora* 12, no. 2 (2021): 141-55.
- Dwi Kusmiyatun, Sarah. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RESINDO, JAKARTA SELATAN." *Jurnal Renaissance* 6 (2021).
- Dwiyansah, Priatna, Beta Asteria, Program Studi Manajemen, and Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha. "ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING." *Jurnal Manajemen Dewantara*. Vol. 5, 2021.
- Fajri, Chotamul, Adinda Amelya, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, and Kinerja Karyawan. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad Kata Kunci." *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. Vol. 5, 2022.
- Husin, Ika Maya Sari, and Nur Eni Ardelia Labaada. "PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA KENDARI." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 08, no. 01 (2023): 2503-1635.
- Indriasari, Dewi Pratiwi, and Angreany. "PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI ETOS

KERJA PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN The Effect Locus of Control and Workload on Employee Performance through Work Ethic on Local Revenue Agencies Prov.” *YUME : Journal of Management*. Vol. 2, 2019.

Istiono, Deni. “Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka).” *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2020): 2723–1941.

J Rampisela, Virginia A, Genita G Lumintang, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, and Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. “PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DAYANA CIPTA INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND WAGES ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES PT DAYANA CIPTA.” *Jurnal EMBA* 8, no. 1 (2020): 302–11.

Kurniawan, Asep Reza, Ni Nyoman Putu Martini, and Toni Herlambang. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Situbondo.” *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA* 6, no. 1 (August 2020): 102–10. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i1.3540>.

Lengkong, Febrio, Victor P K Lengkong, and Rita N Taroreh. “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT TRI MUSTIKA COCOMINAESA (Minahasa Selatan).” *Jurnal EMBA* 7 (2019).

Mariyanti, Eka, Dela Afisha, and Dharma Andalas. “Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*. Vol. 22, 2020.

Marlius, Doni, and Nadilla Jovanka. “Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Y.O.U Pada Hasanah Mart Air Haji.” *Jurnal Economina* 2, no. 2 (2023): 476–90. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.326>.

Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edited by Suriyanto Rustan. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Muhtarom, Abid, Hery Suprpto, and Fatihatus Sa. “Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku Cyber Loafing Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan).” *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)* 5, no. 1 (2021): 115–25. <https://doi.org/10.37339/jurnal>.

- Mustopa, Yil, Maidiana Astuti H, and Dewi Sukmasari. "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 27, no. 1 (2022): 47-54. <https://doi.org/10.23960/jak.v27i1.299>.
- Nugraha, Billy. "Pengembangan Uji Statistik." In *Implementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*, edited by M Ady Susanto, 24. CV. Pradina Pustaka Grup, 2022.
- Primawanti, Eka Putri, Hapzi Ali, and Korespondensi Penulis. "PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, SISTEM INFORMASI BERBASIS WEB DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW EXECUTIVE SUPPORT SISTEM (ESS) FOR BUSINESS)" 3, no. 3 (2022). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3>.
- Ratu, R, and R A M Koleangan. "PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN DABU-DABU LEMONG DI MANADO THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE AND HUMAN RESOURCE COMPETENCIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF DABU-DABU LEMONG RESTAURANT IN MANADO." *Kojo... 450 Jurnal EMBA* 8, no. 1 (2020): 450-58.
- Sabilila, Rully Alfiana, and Dewi Urip Wahyuni. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)* 1, no. 2 (2022): 255-64. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5416>.
- Saputra, Eka Kurnia, Zainiyah Zainiyah, Octojaya Abriyoso, and M. Rizki. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8, no. 2 (2022): 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>.
- Siregar, Mulia. "Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige." *JURNAL DIVERSITA* 5, no. 1 (June 2019): 33-36. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2471>.
- Sugiyono. "Statistika Untuk Penelitian." Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suryadi, Nanda. "PENGARUH KOMPENSASI, ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRI SYARIAH KANTOR CABANG PEKANBARU." *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 4, no. 1 (2021): 233-34.
- Syahputra, Mohammad Edi, Syaiful Bahri, and Muis Fauzi Rambe. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura." *Pamator Journal* 13, no. 1 (2020): 110-17.

<https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>.

Turisia, Anita, Suhartono Suhartono, and Rais Hidayat. "Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Minat Belajar Siswa Di Sekolah Dasar." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 4 (2021): 1985–96.

Wiryang Surya Archie, Rosalina Koleangan, Imelda. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 1 (2019): 991–1000.