ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP ETOS KERJA MELALUI VARIABEL DISIPLIN KERJA PADA KANTOR PEMERINTAHAN KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh

UMI DARUS JUMRUDA

NIM : 14510156

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2018

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP ETOS KERJA MELALUI VARIABEL DISIPLIN KERJA PADA KANTOR PEMERINTAHAN KOTA MALANG

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Oleh

UMI DARUS JUMRUDA

NIM : 14510156

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2018

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PERSETUJUAN

ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP ETOS KERJA MELALUI VARIABEL DISIPLIN KERJA PADA KANTOR PEMERINTAHAN KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh

UMI DARUS JUMRUDA

NIM : 14510156

Telah Disetujui Pada 11 Desember 2018

Dosen Pembimbing,

Dr. Siswanto, SE.,M.Si
NIP 19750906 200604 1 00 1

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM
NIP 19670816 200312 1 001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP ETOS KERJA MELALUI VARIABEL DISIPLIN KERJA PADA KANTOR PEMERINTAHAN KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh:

UMI DARUS JUMRUDA
NIM: 14510156

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 28 Desember 2018

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua **Setiani, S.E.,MM** NIP. 19900918 201801 2 002	( )
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris **Dr. Siswanto, S.E.,M.Si** NIP. 19750906 200604 1 001	( )
3. Penguji Utama **Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E.,M.Si** NIP. 19720212 200312 1 003	( )

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM
NIP. 19670816 200312 1 001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Umi Darus Jumruda

NIM : 14510156

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

ANALISIS PENGARUS *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP ETOS KERJA MELALUI VARIABEL DISIPLIN KERJA PADA KANTOR PEMERINTAHAN KOTA MALANG

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini kami buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 29 Desember 2018

Hormat Saya,



Umi Darus Jumruda

NIM : 14510156

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulilah wa syukurillah. Segala puji bagi Allah yang telah memberikan kesehatan, kesempatan, dan kemudahan serta semangat kepada saya dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Dengan segenap hati saya persembahan hasil karya tulis ilmiah ini kepada kedua orang tua saya Abi dan Umi, Bapak Sulaiman Romli dan Ibu Siti Mahmudah

Yang tak pernah lelah memberikan dukungan moril serta materil, dan do'a dalam setiap langkah hidup saya hingga akhir.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MOTTO

"Jangan Mengeluh Karena Langkahmu Belum Juga Sampai Ketujuan, Tapi Bersyukurlah Karena Kakimu Masih Mampu Melangkah Menuju Tujuan, Dan Kuatkan Hatimu Dengan Keikhlasan"

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

Alhamdulilah wa syukurilah segala puji bagi Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat, serta hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Sholat serta salam semoga tetap tercurahkan kehadirat baginda Nabi Muhammad SAW, yang dengan ajaran-ajaranya kita dapat menghadapi kehidupan yang semakin mengglobal ini dengan terbekali iman islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, nasehat, motivasi dan bantuan lain dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, ucapan terimakasih penulis dihaturkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Haris, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Siswanto M,Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak membimbing, meluangkan waktu, dan memberikan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang atas semua jasanya selama masa perkuliahan.
6. Abi, Umi, dan Adek Miftahul Huda tercina yang tiada jemu dalam mendoakan dan memberi semangat dalam setiap waktu.
7. Keluarga besar yang selalu mendukung dan mendoakanku.
8. Kepada yang terhormat Jony Numiarto yang telah meberikan banyak dorongan semangat serta bantuanya dalam pengerjaan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman Kopma Padang Bulan atas doa dan dukunganya selama ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

10. Kepada teman-teman Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen angkatan 2014 yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu terselesaikanya skripsi ini.

Penulis mengucapkan terimakasih atas segala motivasi dan dukungannya, serta do'a semoga Allah SWT melipat gandakan pahala kebaikan kalian semua. Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mengalami kekurangan mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu saran dan kritikan dari semua pihak yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca.

Malang, 06 Desember 2017

Peneliti

Umi Darus Jumruda

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL ..... **i**

LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**

LEMBAR PENGESAHAN ..... **iii**

SURAT PERNYATAAN ..... **iv**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **v**

MOTTO ..... **vi**

KATA PENGANTAR ..... **vii**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR TABEL ..... **xiii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**

ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab) ..... **xvi**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Manfaat Penelitian 9
1.5 Batasan Penelitian 10

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu 11

2.2 Kajian Teori 17

2.2.1 *Locus Of Control* 17

2.2.1.1 Pengertian *Locus Of Control* 17

2.2.1.2 Orientasi *Locus Of Control* 20

2.2.1.3 Faktor-Faktor Pembentukan *Locus Of Control* 22

2.2.1.4 Konsep *Locus Of Control* Dalam Perspektif Islam 25

2.2.2 Disiplin Kerja 28

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja 28

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.2.2 Fungsi Disiplin Kerja 30
2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 32
2.2.2.4 Konsep Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam 37
2.2.3 Etos Kerja 39
2.2.3.1 Pengertian Etos Kerja 39
2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja 41
2.2.3.3 Konsep Etos Kerja Dalam Perspektif Islam 44
2.3 Keterkaitan Antar Variabel 46
2.3.1 Hubungan Variabel *Locus Of Control* Terhadap Etos Kerja 46
2.3.2 Hubungan Variabel *Locus Of Control* Terhadap Disiplin Kerja 48
2.3.3 Hubungan Variabel Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja 49
2.4 Kerangka Berfikir 49
2.5 Hipotesis Penelitian 50
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian 52
3.2 Lokasi Peelitian 52
3.3 Populasi Dan Sampel 52
3.4 Teknik Pengumpulan Sampel 54
3.5 Data Dan Jenis Data 55
3.6 Teknik Pengumpulan Data 56
3.7 Definisi Operasional Varaibel 57
3.8 Analisis Data 59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 67
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian 67
4.1.1.1 Kota Malang 67
4.1.1.2 Pemerintahan Kota Malang 68
4.1.2 Gambaran Umum Objek Penelitian 70
4.1.2.1 Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang 71

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.2.2 Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Malang 72
4.1.2.3 Badan Perencanaan, Penelitian, Dan Pengembangan Kota Malang 74
4.1.3 Hasil Analisis Karakteristik Responden 76
4.1.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 77
4.1.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 77
4.1.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 78
4.1.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 79
4.1.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Setatus Pernikahan 79
4.1.3.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan 80
4.1.4 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi 80
4.1.4.1 Distribusi Variabel *Locus Of Control* Internal (X1) 81
4.1.4.2 Distribusi Varaibel *Locus Of Control* Eksternal (X2) 83
4.1.4.3 Distribusi Variabel Disiplin Kerja (Z) 85
4.1.4.4 Distribusi Variabel Etos Kerja (Y) 88
4.1.5 Hasil Uji Validitas Data 91
4.1.6 Hasil Uji Reabilitas 92
4.1.7 Hasil Uji Asumsi Klasik 93
4.1.7.1 Hasil Uji Normaliatas 93
4.1.7.2 Hasil Uji Linieritas 94
4.1.8 Hasil Uji Analisis Jalur 95
4.1.9 Hasil Uji Sobel 101
4.1.10 Pengaruh Langsung 102
4.1.11 Pengaruh Tidak Langsung 103
4.2 Pembahasan 105
4.2.1 Pengaruh Langsung *Locus Of Control* Internal Terhadap Etos Kerja. 105
4.2.2 Pengaruh Langsung *Locus Of Control* Eksternal Terhadap Etos Kerja 108
4.2.3 Pengaruh *Locus Of Control* Internal Secara Tidak Langsung Terhadap Etos Kerja Melalui Variabel Disiplin Kerja 111

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.2.4 Pengaruh *Locus Of Control* Eksternal Secara Tidak Langsung Terhadap Etos Kerja Melalui Variabel Disiplin Kerja 114

4.2.5 Disiplin Kerja Memediasi *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal Terhadap Etos Kerja..... 117

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan 119

5.2 Saran 121

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu 11

Tabel 3.1 Populasi Pada Kantor Pemerintahan Kota Malang 53

Tabel 3.2 Definisi Operasional Varaibel Penelitian 57

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 77

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 77

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 78

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 79

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Setatus Pernikahan 79

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan 80

Tabel 4.7 Hasil Distribusi *Locus Of Control* Internal (X1) 81

Tabel 4.8 Hasil Distribusi *Locus Of Control* Eksternal (X2) 83

Tabel 4.9 Hasil Distribusi Disiplin Kerja (Z) 85

Tabel 4.10 Hasil Distribusi Etos Kerja (Y) 88

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel *Locus Of Control* Internal (X1), *Locus Of Control* Eksternal (X2), Disiplin Kerja (Z), Etos Kerja (Y) 91

Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas 93

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas 93

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas 94

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi *Locus Of Control* Internal (X1) Dan *Locus Of Control* Eksternal (X2) Terhadap Disiplin Kerja 97

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi *Locus Of Control* Internal (X1), *Locus Of Control* Eksternal (X2) Dan Disiplin Kerja (Z) Terhadap Etos Kerja (Y) .. 99

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsep 50

Gambar 3.1 Model Anak Panah Analisis Jalur (*Path Analysis*) 63

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang 72

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Malang 74

Gambar 4.3 Struktur Organisasi Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembanagan Kota Malang 76

Gambar 4.4 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)..... 96

Gambar 4.5 Model Analisis Jalur Langsung..... 103

Gambar 4.6 Model Analisis Jalur Tidak Langsung 104

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Kuisoner

Lampiran 2 Uji Validitas

Lampiran 3 Uji Reabilitas

Lampiran 4 Uji Asumsi (Normalitas Dan Linieritas)

Lampiran 5 Analisis Path

Lampiran 6 Kuisoner Penelitian

Lampiran 7 Data Pegawai

Lampiran 8 Biodata Peneliti

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Umi Darus Jumruda. 2018, SKRIPSI. Judul: "Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Etos Kerja Melalui Variabel Disiplin Kerja Pada Kantor Pemerintahan Kota Malang".
Pembimbing : Dr. Siswanto, SE.,M.Si
Kata Kunci : *Locus Of Control* Internal Dan Eksternal, Etos Kerja, Disiplin Kerja

Dalam ilmu manajemen, sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam organisasi, sehingga bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi pemerintahan dalam menciptakan etos kerja, disetiap diri pegawai memiliki *locus of control* yaitu sumber keyakinan yang dimiliki individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik dari diri individu maupun dari luar individu dari perbuatan menyimpang. Dengan dimilikinya *locus of control* yang ada pada diri pegawai maka akan timbul disiplin kerja yang berpengaruh pada etos kerja pegawai pada organisasi.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh *locus of control* internal, eksternal dan disiplin kerja terhadap etos kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah model penelitian pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Sampel yang digunakan sebanyak 114 responden dengan teknik *probability sampling* dengan jenis *proportionate stratified random sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan path analysis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal secara langsung dapat mempengaruhi variabel etos kerja secara signifikan. Variabel Disiplin kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi secara signifikan variabel *locus of control* internal terhadap variabel etos kerja. Variabel Disiplin kerja secara tidak langsung tidak dapat mempengaruhi secara signifikan variabel *locus of control* eksternal terhadap variabel etos kerja. Dilihat dari uji sobel variabel disiplin kerja mampu memediasi variabel *locus of control* internal terhadap variabel etos kerja, Dan tidak mampu memediasi variabel *locus of control* eksternal terhadap variabel etos kerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

Umi Darus Jumruda. 2018, Thesis. Title: " The Influence of *Locus Of Control* To Work Ethic Through Work Discipline Variables at Malang City Government Offices"
Supervisor : Dr. Siswanto, SE.,M.Si
Keywords : *Locus Of Control* Internal And Eksternal, Work Ethic, Work Discipline

In management science, human resources have an important role in the organization, so that working optimally in providing services is something that needs to be considered by government organizations in creating a work ethic, each employee has locus of control, namely the source of confidence that an individual has in controlling events that occur both from the individual and from outside the individual from deviant actions. By having an existing locus of control in employees, work discipline will arise which affects the work ethic of employees in the organization.

The purpose of this study is to find out how the influence of internal locus of control, external and work discipline towards work ethic. The type of research used is a quantitative approach research model by collecting data in the form of numbers. The sample used was 114 respondents with probability sampling techniques with the type of proportionate stratified random sampling. Data analysis in this study used the path analysis approach.

The results of this study indicate that the variable locus of control internal and external locus of control can directly influence work ethic variables significantly. Variable work discipline can indirectly influence the internal variable locus of control significantly on work ethic variables. Variable work discipline indirectly can not influence significantly the variable locus of control external to work ethic variable. Judging from the sobel test the work discipline variables are able to mediate internal locus of control variables on work ethic variables, And it is not able to mediate external locus of control variables on work ethic variables.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

المستخلص

أمي داروْس جمراذ. ٢٠١٨ مقال. العنوان. "تحليل تأثير ظبط النفس على أخلاقيات العمل عن متغيرالأنضباط العمل في مكتب إدارة مدينة ما لنك"
المشرف : الدكتور سيسوانتو الماجستير
الكلمة الرئيسية : مركز التحكم الدخلى واخارجى, أخلاقيات العمل, أنضبا ط العمل

فى العلم الإدارة موروذالإنسان له دور مهم فى المنضامة, ولذالك العمل بطريقت الأمثل في إعطائى الخدمة هو يحتاج إهتمامه نحو منضمة الإدارةفى أخلاقيات العمل. فى كل أفرادالعمال لها مركز التحكم وهو مصدرالتقة فى كل أفراد عن شبطة حدت الواقع إما من النفس أو غير النفس عن حدث الإحرف. ولذالك أن مركز التحكم فى كل العمال يلحاق تأ تير الإنضباط العمل ويؤثر فى أخلاقيات العمل العمال المنضمة.

والعرض من هذاالبحت وهو لمعرفة كيفية الأثرفى مركز التحكم الداخلى و الخارجي وإنضباط العمل. وهذاالبحت من النهج الكمى بجمع معطيات العدد, المثال الذى يستخدامهابقدر١١٤ المستطلعين بطريقة أخذ العيتات ألاحتمالية بنوع حينة عشوا نية طبقية متناسبة. تحليل البيانات فى هذاالبحت بطريقة تحليل المسار.

نتائج هذا البحث تشير إلى أن المتغيرات مركز التحكم الداخلي و مركز التحكم الخارجي، يمكن أن يؤثر مباشرة على المتغيرات اخلاقيت العمل بشكل ملحوظ. المتغيرات الانظباط العمل يمكن أن يؤثر غير مباشرة المتغيرات مركز التحكم الداخلي على متغيرات اخلاقيت العمل بشكل ملحوظ. المتغيرات الانظباط العمل لا يمكن أن يؤثر غير مباشرة المتغيرات مركز التحكم الخارجي على متغيرات اخلاقيت العمل بشكل ملحوظ. انطلاقا من اختبار سوبيل، فإن متغيرات الانضباط قادرة على التوسط المتغيرات مركز التحكم الداخلي على متغيرات اخلاقيت العمل. و غير قادرة على التوسط المتغيرات مركز التحكم الخارجي على متغيرات اخلاقيت العمل.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi uang dan lingkungan kerja, tetapi menyangkut sumber daya yang mengelola faktor-faktor produksi lainya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, uang dan lingkungan kerja saja, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*) (Rivai dan Sagala 2011:1).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat mengerakkan sumber daya lainya. Dengan demikian, mengelola sumber daya manusia akan menjadi lebih penting secara signifikan mengingat sumber daya ini menjadi aset yang paling penting dan merupakan alat untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Kaswan 2012:1).

Dalam ilmu manajemen, pegawai dalam hal ini sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi, pada pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, salah satunya yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Seperti yang diungkap oleh Siagian (2007:305), bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Tegaknya disiplin bergantung pada semua orang yang ada dalam perusahaan karena akan melibatkan semua orang, yaitu orang yang ingin teratur dan terjamin kepentinganya dalam bekerja. Oleh karena itu, pegawai harus memberi partisipasinya untuk tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Perusahaan yang tidak ditopang oleh tegaknya disiplin, terlihat pada tingkat prestasi kerja rendah, tingkat kemangkiran tinggi, tidak memiliki semangat dalam bekerja dan tujuan perusahaan tidak tercapai. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, perlu adanya faktor keyakinan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan aktivitas kerja dapat terkontrol, salah satunya yaitu dengan adanya *locus of control* (Sedarmayanti 2017:149-150).

Adanya keyakinan besar bahwa setiap individu berpengaruh langsung dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan. Keyakinan inilah yang menurut teori Rotter disebut *locus of control* (Pusat Kendali), yang didefinisikan bahwa sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik dari diri individu ataupun dari luar individu. *Locus of control* terbagi menjadi dua faktor, diantaranya adalah *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal (Yuliatmi dalam Patricia 2009:88).

Menurut Lefcourt *locus of control* internal adalah mengacu pada derajat dimana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupanya sebagai

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

konsekuensi perbuatanya, atau atas adasar kendali dari dalam dirinya. Sedangkan *locus of control* eksternal adalah sesuatu yang tidak berhubungan dengan perbuatanya sehingga diluar kendali dirinya (Sukma dalam Smet 1994:181).

Disiplin kerja memiliki dampak yang positif bagi psikoligis seorang pegawai. Individu memiliki *locus of control* internal dan eksternal dalam aktifitas kerjanya untuk itu perlu adanya pengaruh disiplin kerja dalam bekerja untuk meningkatkan efektifitas dalam bekerja dan tertanam suatu keyakinan bahwa kehidupan memiliki aturan yang harus dijalankan. Seperti yang diungkap oleh Bintoro dan Daryanto (2017:94) bahwa disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan pengendalian diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Hasil penelitian Shui (2003) membuktikan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian Irma (2018) menyatakan bahwa faktor disiplin kerja yaitu *locus of control* internal dan eksternal dan membuktikan positif dan sifnifikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hasibuan (2017) mengindikasikan bahwa *locus of control* internal mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap disiplin kerja dengan yang memperkuat. Sedangkan *locus of control* eksternal mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap disiplin kerja dengan hubungan yang memperlemah karena berlawanan arah atau tidak signifikan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Disiplin kerja dalam sebuah perusahaan sangatlah penting karena dapat mempengaruhi etos kerja. Hal tersebut selaras dengan yang di ungkapkan Hasibuan (2005:120) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam kehidupan bekerja pegawai, dimana disiplin kerja dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi yang mana secara tidak laangsung akan menciptakan etos kerja. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama, karena disiplin kerja adalah kesadaran seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian apabila pegawai sudah bisa membiasakan diri untuk disiplin dalam segala hal maka pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan berpengaruh terhadap etos kerja yang baik, baik kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya.

Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2010) hasil penelitian memberikan keterangan bahwa variabel disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap etos kerja. Gustinsia (2012) membuktikan bahwa secara signifikan disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja. Penelitian lain yang dilakukan Vitha (2010) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada guru di SMPN purwakarta. Penelitian lain yang dilakukan oleh Surono (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada PT Muliapack Gravurindo bagian produksi.

Beberapa penelitian juga menyatakan bahwa *locus of control* internal dan eksternal yang ada pada individu merupakan salah satu faktor yang bisa

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mempengaruhi seseorang bisa bersikap dan berperilaku etis yang dikaji dalam hal ini adalah terbentuknya etos kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Eka (2010) membuktikan bahwa ciri dari *locus of control* internal adalah individu yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan bersikap dan bertindak lebih etis, objektif dan secara tidak langsung tercipta etos kerja, karena baik atau buruk tindakan berasal dari kapasitas dan faktor-faktor dalam diri individu. Jadi hasil penelitian menerangkan bahwa *locus of control* internal berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Ozbek (2013) membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh secara positif terhadap etika kerja, etika yang dimaksut dalam penelitian ini adalah etos kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nadirsyah (2009) menyatakan bahwa *locus of control* internal secara signifikan dapat mempengaruhi etos kerja pada pegawai auditor BPKP provinsi aceh. Sari (2018) penelitian yang menggunakan 40 responden pada BMT-BMT yang ada di Tulungagung, hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *locus of control* dengan etos kerja. Bushoff (2011) dalam penelitianya juga membuktikan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *locus of control* internal dan eksternal terhadap etos kerja pegawai dibidang keuangan Afrika Selatan.

Individu yang proaktif memiliki motivasi tinggi yang mampu mengendalikan kepribadianya untuk selalu berprilaku baik dapat memberikan pengaruh terhadap perubahan lingkungan, tekun hingga muncul perubahan etos kerja yang berarti (Robert dan Kinicki 2014:132).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pemerintah Daerah merupakan kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi wewenang daerah otonom. yang memiliki salah satu misi yaitu mewujudkan pelayanan publik yang prima.

Sebagai pegawai dalam pemerintahan harus dapat bekerja semaksimal mungkin guna tercapainya tujuan organisasi. Tugas pokok pegawai pemerintahan adalah menjalankan otonomi seluas-luasnya, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memberikan pelayanan dan daya saing daerah. Tercatat kinerja Pemerintah Kota Malang mendapat nilai BB sepanjang tahun 2017 ini. Pencapaian tersebut menurut wali kota malang M. Anton merupakan raihan yang perlu diaresiasikan. Karena di tahun –tahun sebelumnya perolehan SAKIP kota pendidikan ini hanya sebatas CC dan B. Dan targetnya, di tahun berikutnya malang bisa memperoleh pencapaian nilai A. Data itu bisa dijadikan landasan bagi pemerintah dan membuat kebijakan untuk selalu mengoptimalkan disiplin kerja, menumbuhkan sikap dan karakter yang etis agar tugas yang dibebankan terselesaikan secara efektif (https://malangtoday.net).

Sebuah organisasi pemerintahan dituntut untuk benar-benar optimal dalam bekerja. Banyak kebijakan yang dikeluarkan guna mendisiplinkan para pekerja negeri sipil, para pegawai dianggap kalah dengan pegawai swasta lantaran tidak adanya beban dan target yang ditetapkan. Oleh karena itu untuk meminimalisir mengenai pekerja negeri sipil yang kurang efektif dalam bekerja perlu adanya pedoman disiplin kerja yang dapat terus berjalan, karena dengan adanya suatu pedoman disiplin kerja, dalam diri pegawai menyakini bahwa *locus of control*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pada diri individu bahwa aktifitas bekerja mereka dipengaruhi oleh peraturan dalam organisasi sehingga tercipta etos kerja, mereka bekerja bukan untuk diri mereka sendiri namun juga memberikan manfaat untuk orang lain (https://finance.detik.com).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dilapangan pada saat *pre research* dengan Ibu Etna yaitu salah satu Kepala Bagian Disiplin Kerja PNS Kota Malang yang dibawah naungan Badan Kepegawaian Daerah. diperoleh keterangan bahwa pegawai kurang disiplin dalam ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Serta kurangnya sikap dan pandangan terhadap kerja bahwa bekerja bukan hanya mencari uang namun untuk memiliki moralitas yang bersih dan ikhlas dalam mengerjakan sesuatu tugas (wawancara 11 mei 2018).

Dalam meningkatkan efektifitas kerja membutuhkan etos kerja yang baik. Kondisi sosial yang berubah dengan cepat yang menjadikan materi sebagai parameter keberhasilanya sehingga dapat mengikis landasan moral dan nilai, terlebih lagi dengan pertumbuhan dan penyebaran sikap individualistik yang semakin meluas ditandai dengan sikap mementingkan diri sendiri dan lebih mengutamakan hasil dari pada proses (Djakfar 2012: 88). Dari permasalahan tersebut maka perlu adanya *locus of control* internal dan ekternal dari dalam individu untuk dapat mengendalikan aktivitas bekerja agar lebih terkontrol. Karena dengan adanya *locus of control* dalam individu maka akan mempengaruhi perilaku dalam aktifitas yang berdampak positif pada disiplin kerja pegawai sehingga tercipta etos kerja pada organisasi. Namun *locus of control* individu dapat menjadi sulit ketika individu memiliki sikap dan pandangan bahwa bekerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

hanya untuk memenuhi tuntutan hidup tanpa memiliki moralitas yang bersih dalam mengerjakan sesuatu, sehingga secara tidak langsung dapat mempengaruhi disiplin kerja.

Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan tersebut diatas, akan menjadi sangat penting dan dipandang perlu untuk melakukan penelitian, dalam hal ini bagaimanakah meningkatkan etos kerja pegawai melalui *locus of control* internal dan eksternal menggunakan disiplin kerja sebagi variabel intervening pada pegawai pemerintahan kota malang.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, adapun yang menjadi rumusan masalah dari peneliti adalah:

1) Apakah *locus of control* internal berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Kantor Pemerintahan Kota Malang secara langsung ?
2) Apakah *locus of control* eksternal berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Kantor Pemerintahan Kota Malang secara langsung ?
3) Apakah *locus of control* internal berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Kantor Pemerintahan Kota Malang melalui variabel disiplin kerja secara tidak langsung ?
4) Apakah *locus of control* eksternal berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Kantor Pemerintahan Kota Malang melalui variabel disiplin kerja secara tidak langsung ?
5) Apakah disiplin kerja dapat memediasi *locus of control* internal dan eksternal terhadap etos kerja ?

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1) Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* internal terhadap etos kerja pegawai Kantor Pemerintahan Kota Malang secara langsung.
2) Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* eksternal terhadap etos kerja pegawai Kantor Pemerintahan Kota Malang secara langsung.
3) Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* internal terhadap etos kerja pegawai Kantor Pemerintahan Kota Malang melalui variabel disiplin kerja secara tidak langsung.
4) Untuk mengenalisis pengaruh *locus of control* eksternal terhadap etos kerja pegawai Kantor Pemerintahan Kota Malang melalui variabel disiplin kerja secara tidak langsung.
5) Untuk menganalisis apakah disiplin kerja dapat memediasi *locus of control* internal dan eksternal terhadap etos kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Bagi Pihak Instansi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, disiplin kerja pada pegawai Kantor Pemerintahan Kota Malang untuk mencapai etos kerja yang maksimal. Memberikan informasi tentang pengambilan keputusan untuk

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menentukan prioritas keputusan yang akan diambil dalam memperlakukan pegawai.

2) Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh *locus of control* internal, *locus of control* eksternal dan disiplin kerja terhadap etos kerja.

3) Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi tambahan atau pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan *locus of control* internal dan eksternal dan disiplin kerja terhadap etos kerja. Dan guna sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

1.5 Batasan Penelitian

1) Objek lokasi Penelitian ini hanya dilakukan di lingkungan kantor pusat Pemerintahan Kota Malang.

2) Penelitian ini hanya mengambil tiga objek penelitian lembaga eksekutif Pemerintahan Kota Malang, yaitu Badang Kepegawaian Daerah Kota Malang, Badang Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang, dan Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Kota Malang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahaulu

Untuk menyusun kerangka berfikir mengenai penelitian ini, peneliti menggunakan hasil penelitian terdahulu untuk membantu memperoleh gambaran dalam penyusunan kerangka berfikir.

Tabel 2.1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Nadirsyah (2009)	Pengaruh *Locus Of Control*, Time Budget Pressur Dan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit	Metode analaisis regresi berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa *locus of control* internal lebih tinggi mempengaruhi penyimpangan perilaku, sebaliknya *locus of control* eksternal lebih rendah dalam mempengaruhi penyimpangan perilaku.
2.	Eka (2010)	Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating	Metode kuesoner dan jenis datanya adalah jenis data kuantitatif, analisis regresi	Hasil penelitian membuktikan bahwa individu yang memiliki *locus of control* internal lebih mampu mengontrol diri sehingga dapat bersikap lebih etis
3.	Vitha (2010)	Pengaruh Kepemimpinan Situsional Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos	Analisis data menggunakan metode regresi	Ada hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Mengandung makna bahwa terdapat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		Kerja Guru Di SMPN Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta		hubungan yang erat antara variabel disiplin kerja terhadap etos kerja pegawai.
4.	Rachmawati (2010)	Penagruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru Di SMP Negeri 48 Palembang Sumatera Selatan	Analisis deskriptif analisis jalur digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan.	Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja.
5.	Gustinsia (2012)	Penagaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Capem Wiliyah Curup	Metode survei dan jenis datanya adalah jenis data kuantitatif dan kualitatif	Secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, namun secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.
6.	Jayanti (2013)	Pengaruh *Locus Of Control* Internal, Motivasi, Dan Reword Manajemen Pada Perialaku Etis Konsultan	Mengunakan alat regresi linier berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen *locus of control*, motivasi dan reword manajemen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku etis, yang dimaksut perilaku etis dalam penelitian ini adalah terciptanya etos kerja.
7.	Suroso (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan	Menggunakan alat analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpegaruh terhadap etos kerja secara

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening		signifikan. Semakin tinggi disiplin kerja maka mengalami peningkatan terhadap etos kerja.
8.	Hasibuan (2017)	Pengaruh *Locus of control* Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Study Pada Karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama)	Analisis deskriptif dan analisis inferensial	*Locus of control* internal dan *locus of control* eksternal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, hasil analisis menunjukkan bahwa *locus of control* internal mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja dengan memperkuat. Sedangkan *locus of control* eksternal memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja dengan memperlemah.
9.	Irma (2018)	Pengaruh Kontrol Diri terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Buton Tengah	Analisis data menggunakan model kuantitatif	Variabel *locus of control* internal dan eksternal secara simultan dan parsial pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
10.	Sari (2018)	Pengaruh *Locus Of Control*, Dan Religius Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Baitul Mal Wat Tamwil Di Tulungagung	Metode analisis regresi berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh secara positif dan signifakan terhadap etos kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Adapun hasil penelitian terdahulu yang penulis gunakan sebagai landasan berbijak dalam menentukan pengajuan hipotesis maupun pembahasan adalah sebagai berikut:

Dalam penelitian Nadirsyah (2009) yang berjudul pengaruh *Locus Of Control*, Time Budget Pressure terhadap Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. Penelitian yang dilakukan pada auditor yang bekerja pada BPKP Provinsi aceh yang berjumlah 85 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *locus of control* internal berpengaruh signifikan terhadap penyimpangan perilaku dalam audit pada auditor BPKP provinsi aceh yang dimaksut penyimpangan perilaku dalam penelitian disini adalah etos kerja sedangan *locus of control* eksternal tidak berpengaruh positif terhadap penyimpangan perilaku dalam audit pada auditor BPKP provinsi aceh.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2010) dengan judul Penagruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru Di SMP Negeri 48 Palembang Sumatera Selatan. Alat analisis yang digunakan yaitu dengan metode analisis deskriptif, dengan analisis jalur digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Setelah melakukan analisis diperoleh bahwa variable eksogen disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap variabel endogen etos kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Vitha (2010) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Situsional Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Guru Di SMPN Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta. Hipotesis dengan analisis regresi dengan jumlah sampel 46 responden. Hasil temuan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

membuktikan bahwa hasil perhitungan SPSS disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dengan diperoleh nilai 37.08%.

Selanjutnya hasil penelitian oleh Eka (2010) Anlisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pegawai yang memiliki pusat kendali diri (*locus of control*) internal tinggi dapat mengontrol dirinya untuk bersikap lebih etis karena adanya keyakinan bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya. Jadi *locus of control* internal secara positif dapat mempengaruhi etos kerja atau perilaku seorang individu.

Dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustinsia (2012) dengan judul Penagruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Capem Wiliyah Curup. Alat yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh cukup besar yaitu disiplin kerja terhadap etos kerja. Dengan diperoleh nilai variabel kepemimpinan terendah yaitu 2,79 variabel lingkungan kerja 2,85 variable disiplin kerja 2,93 dan etos kerja rata-rata 3,88.

Dalam penelitian Jayanti (2013) Pengaruh *Locus Of Control* Internal, Motivasi, Dan Reword Manajemen Pada Perilaku Etis Konsultan. Objek dalam penelitian ini dalah PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali, sampel yang diambil adalah 86 pegawai. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah purposive sampling yang menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

terhadap perilaku etis, perilaku etis yang dimaksut dalam penelitian ini adalah etos kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suroso (2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 orang responden pada bagian produksi dengan menggunakan teknik total sampling. Pada hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variable disiplin kerja memunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Koefisien disiplin kerja sebasar 2.730% lebih besar dari t hitung yaitu 1.6746. jaka variabel disiplin kerja meningkat maka etos kerja pegawai juga akan meningkat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hasibun dan Musadiq (2017) yang berjudul Pengaruh *Locus of control* Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Study Pada Karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama). Analisis deskriptif dan analisis inferensial, hasil temuan menunjukkan bahwa pada hasil uji regresi model kedua *locus of control* internal (X1) diperoleh nilai sebesar 0,028% sehingga variabel ini memiliki hubungan dan pengaruh terhadap disiplin kerja (Y) dengan hubungan yang searah. Koefisien regresi variabel *locus of control* eksternal (X2) tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) karena memiliki hubungan yang berlawanan arah karena pegawai kurangnya semangan dan motivasi dalam bekerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Irma (2018) dengan judul Pengaruh Kontrol Diri terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah (SETDA)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kabupaten Buton Tengah. Hipotesis dengan analisis kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. hal tersebut dibuktikan dengan teori bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah adanya *locus of control* internal dengan memperkuat, *locus of control* eksternal memperlemah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) Pengaruh *Locus Of Control*, Dan Religius Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Baitul Mal Wat Tamwil Di Kabupaten Tulungagung. Hasil penelitian membuktikan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan *locus of control* terhadap etos kerja dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar 2.392 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1.685.

Dari penelitian terdahulu diatas, yang membedakan dengan penelitain sekarang yaitu variabel yang digunakan adalah *locus of control* internal dan eksternal, disiplin kerja dan etos kerja, sedangkan dalam hal metode menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung. Dan dalam penelitian terdahulu masih ada kontradiksi yang artinya masih ada penelitian yang membuktikan masih adanya hasil antar variabel yang tidak signifikan, maka dari itu perlunya pengkajian ulang.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 *Locus of control*

2.2.1.1 Pengertian *Locus of control*

Locus of control merupakan salah satu konsep kepribadian individu dalam perilaku keorganisasian. Konsep dasar *locus of control* diambil dari teori pembelajaran sosial yang dikembang oleh Rotter. Menurut Rotter (1966) dalam

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Gufron dan Risnawita (2010:65-66) memberikan gambaran bahwa *locus of control* adalah keyakinan seseorang mengenai sumber perilaku dalam hidupnya. Perilaku dalam organisasi erat kaitanya dengan bagaimana individu dapat mengendalikan diri dalam berperilaku menyimpang sehingga dapat bekerja secara optimal untuk menuju keberhasilan.

Sedangkan menurut Robinson (2006:425) menyatakan *locus of control* adalah sebuah keyakinan bahwa perilaku dalam aktifitas kerjanya dapat dikendalikan hingga mendatangkan keberhasilan dalam mencapai kinerja yang optimal. Seorang yang mampu mengendalikan diri dalam berprilaku etis akan meningkatkan kinerjanya, semakin tinggi seorang dapat mengendalikan diri untuk bersikap disiplin semakin tinggi etos kerja yang dimiliki organisasi.

Gibson (1995) dalam Allen (2003:293) mengatakan bahwa *locus of control* merupakan sumber keyakinan yang dimiliki individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik dari diri sendiri ataupun dari luar dirinya untuk menuju kesuksesan kehidupanya ataupun kesusksesan organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Lefcourt (1976) menyatakan bahwa *locus of control* adalah dimana individu meyakini bahwa peristiwa-peristiwa dalam kehidupanya sebagai konsekuensi perbuatanya, baik dapat dikendalikan oleh dirinya atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan prilakunya sehingga diluar kendali pribadinya (Smeet, 1994:181).

Menurut Levenson (1981) mengungkapkan bahwa *locus of control* adalah keyakinan individu dalam meyakini sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Individu juga memiliki keyakinan bahwa ia mampu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mengatur kehidupanya, atau lingkungan yang mengatur kehidupanya (Robinson, 2006:425).

Pervin A Lawrene dalam Smeet (1994:181) menyatakan bahwa *locus of control* adalah bagian dari teori ilmu pembelajaran sosial (*social learning theory*) yang menyangkut kepribadian mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam kehidupan seseorang. *Locus of control* yang artinya pusat kendali aktifitas kehidupan manusia. Seseorang yang memiliki kendali dalam berperilaku akan disiplin dalam mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya yang mana secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap tercipta etos kerja.

Dari berbagai definisi yang diungkapkan oleh para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa *locus of control* ialah sebuah keyakinan individu terhadap perilaku dalam aktifitas kehidupanya. Mampu tidaknya individu dalam mengendalikan diri untuk bersikap yang mana akan berdampak pada keberhasilan, individu yang dapat mengendalikan diri untuk bersikap etis disiplin dalam bekerja akan mempengaruhi hasil kerja yang optimal.

Locus of control merupakan suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* mengarah pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan atau perilaku yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang diperoleh. Jadi *locus of control* adalah persepsi seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.1.2 Orientasi *Locus of control*

Locus of control memiliki dua kategori yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Rotter menyatakan bahwa individu dengan *locus of control* internal lebih percaya diri, bertanggung jawab atas segala kejadian yang dimilki, mampu disiplin dalam bekerja untuk meraih kesuksesan, bersikap etis dalam segala tindakan dan bertanggung jawab. Karena individu dengan *locus of control* internal menyakini bahwa kesuksesan maupun kegagalan yang dialami disebabkan oleh tindakan dan kemampuanya sendiri. Sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal menyakini bahwa keberhasilan pada dasarnya ditentukan oleh kekuatan dari luar dirinya, apakah itu keberuntungan atau konteks sosial. Individu dengan *locus of control* eksternal merasa tidak mampu mengtrol pristiwa yang terjadi pada dirinya, sehingga perlu adanya dorongan atau mediasi untuk berprilaku untuk meraih keberhasilan seperti adanya disiplin kerja, budaya untuk bersikap etis agar bekerja secara efektif dan efisian (Allen, 2003:294).

Sedangakn Levenson berpendapat bahwa Individu yang berorientasi *locus of control* internal lebih meyakini bahwa perbuatan yang dialami oleh kehidupan mereka terutama ditentukan oleh kemampuan dan usahanya sendiri. Sedangkan individu yang berorientasi pada *locus of control* eksternal, dikelompokkan dalam dua kategori , yaitu *powerful others* dan *chance.* Individu dengan orientasi *powerful others* menyakini bahwa kehidupan ditentukan oleh orang-orang yang lebih berkuasa yang ada disekitarnya, sedangkan mereka yang berorientasi *chance* menyakini bahwa kehidupan dan kejadian yang dialami ditentukan oleh takdir, nasib, keberuntungan dan kesempatan (Robbinson, 2006:413)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Crider (1983) dalam Ghufron dan Risnawati (2010:68) menjelaskan perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dengan *locus of control* eksternal sebagai berikut:

A. Internal *locus of control*
    1. Inisiatif dan suka bekerja keras
    2. Bersikap etis dalam memberikan pelayanan
    3. Memiliki motivasi tinggi
    4. Tanggung jawab
    5. Memiliki disiplin kerja atau memiliki kesadaran diri untuk selalu disiplin dalam bekerja
    6. Memiliki keyakinan bahwa penentu kesuksesan dalam bekerja adalah dirinya sendiri
B. Eksternal *locus of control*
    1. Tidak inisiatif
    2. Memiliki keyakinan bahwa penentu kesuksesan dalam dirinya adalah lingungan, nasib dan takdir
    3. Menyakini bahwa yang mengendalikan diri dalam berprilaku hidupnya adalah orang lain seperti adanya tuntutan untuk disiplin kerja dan bersikap etis dalam memberikan pelayanan

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa perbedaan dari internal *locus of control* adalah individu yang memiliki keyakinan bahwa penentu keberhasilan dalam hidupnya adalah atas dasar kendali prilaku dari dalam dirinya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sendiri, dan eksternal *locus of control* adalah keyakinan bahwa faktor dari luar dirinya yang dapat mengendalikan perilaku dalam hidupnya.

2.2.1.3 Faktor-Faktror Pembentukan *Locus of control*

Teori Rotter dalam Ilmiyah (2011:20) menjelaskan ada dua faktor yang mempengaruhi pembentukan *locus of control* kepribadian individu dalam dalam prestasi kerjanya, yaitu:

a. Faktor Internal

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya,. Faktor dalam *locus of control* internal antara lain kemampuan, dan usaha.

1. Kemampuan

   Merupakan kemampuan dalam menguasai diri dalam berprilaku menyimpang, sehingga dapat bekerja secara optimal tidak melanggar nilai dan norma sosial organiasi.

   a. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan organisasi
   b. Mampu bekerja dalam tim
   c. Mempunyai kepuasan kerja atas prestasi kerja yang diperoleh

2. Usaha

   Merupakan sebuah bentuk usaha, kerja keras individu dalam mendorong diri untuk memberikan pelayanan secara efektif dan efisien dalam bekerja.

   a. Senang menghadapi tantangan dalam bekerja
   b. Motivasi diri tinggi sehingga adanya etos kerja dalam bekerja
   c. Kepercayaan bahwa hasil kerja akan mempengaruhi jenjang karir

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Faktor Eksternal

Seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari luar dirinya atau dari lingkungan sekitar. Faktor dalam *locus of control* eksternal antara lain nasib, dan pengaruh orang lain.

1. Nasib
   a. Keberuntungan dianggap keberhasilan
   b. Keyakinan bahwa kegagalan berasal dari nasib buruk
2. Pengaruh orang lain
   a. Hasil kerja dipengaruhi oleh keputusan orang lain
   b. Kurang inovatif, stagnan dalam bekerja
   c. Orang lain dianggap figur untuk dijadikan peluang dalam keberhasilan kerja yang optimal
   d. Perbuatan yang dilakukan atas dasar pengaruh lingkungan, seperti ada nya disiplin kerja, atasan yang memberikan contoh untuk bersikap loyal dan patuh akan norma-norma sosial.

Sedangkan Levenson dalam Robinson (2006: 427) menyatakan bahwa faktor pembentukan *locus of control* internal dan eksternal yaitu:

1. Internal
   a. Kemampuan

      Menyakini bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kemampuan dirinya sendiri, seperti memiliki dorongan motivasi untuk

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bekerja secara optimal, mampu mematuhi peraturan organisasi tanpa tindakan yang menyimpang.

2. Eksternal

   a. *Powerful others*

      Keyakinan bahwa kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh orang yang berkuasa, seperti peraturan yang dibuat atasan dalam disiplin kerja, adanya tuntutan dari atasan untuk bersikap etis dalam memberikan pelayanan

   b. *Chance*

      Keyakinan bahwa sumber kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh nasib, peluang, dan keberuntungan.

Dari pendapat yang dikemukakan oleh Rotter dan Levenson ada kesamaan yaitu faktor pembentukan *locus of control* yang ada pada diri individu adalah faktor internal yaitu pada poin kemampuan dimana individu dapat menyakini bahwa keberhasilan dalam hidupnya adalah kemampuan individu dalam menumbuhkan motivasi kerja tinggi, seorang yang termotivasi akan bekerja secara efektif dan efisien hingga menghasilkan kerja yang optimal, bersikap dan berprilaku hati-hati dalam bertindak, karena hal itulah keberhasilan dalam mencapai tujuan hidupnya.

Sedangkan faktor pembentukan *locus of control* eksternal yaitu nasib dan pengaruh orang lain, yang artinya individu berkeyakinan bahwa keberhasilan dan kegagalan yang terjadi dalam hidupnya adalah nasib dan yang mampu mengendalikan adalah orang lain yang berkuasa. Karena mereka berkeyakinan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bahwa lingkungan yang dapat mengendalikan kejadian-kejadian dalam hidupnya, bukan dirinya sendiri.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi *locus of control* internal individu adalah kemampuan dan usaha dengan indikator adanya motivasi yang tinggi pada diri individu. Sedangkan faktor yang mempengaruhi *locus of control* eksternal adalah nasib, lingkungan, sikap dan perilaku teladan pemimpin.

2.2.1.4 Konsep *Locus Of Control* Dalam Perspektif Islam

Locus of control merupakan keyakinan atau harapan individu mengenai sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup seseorang, apakah peristiwa-peristiwa tersebut dikendalikan dalam dirinya ataukah dikendalikan di luar dirinya seperti nasib atau keberuntungan.

Dalam islam keyakinan pada diri sendiri sangat penting, karena keyakinan membuat seseorang mampu mengendalikan seluruh tindakan dan perilakunya sehingga dapat mematuhi peraturan organisasi dan berperilaku etis. Tanpa keyakinan seseorang akan selalu merasa dibayangi berbagai keraguan sehingga jiwa penuh kegoncangan, kebodohan dan kegelapan yang pada akhirnya jiwa akan menjadi rapuh dan mudah terpengaruh.

Sebagai mana dalam Al-Qur'an bahwa manusia adalah mahluk yang paling mulia dalam kondisi yang baik lagi sempurna. Akan tetapi manusia seringkali gagal mengendalikan bisikan hawa nafsu dan bujukan setan tanpa memikirkan akibat dari tindakan tersebut. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat An-Nazi'at:40

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

وَآمَّامَنْ خَاَ ف مَقَا مَ رَبِّهِ وَ نَهَى ا لَّنفْسَ عَنِ الْهَوَى

Artinya: "*Dan apapun orang-orang yang takut kepada kebesaran Tuhanya dan menahan diri dari hawa nafsunya*".

قا لَ رَسُو ل اللهِ صلى اللهِ عليه وَ سلم : لَيْسَ الشَّديدُبِالصُّرَعَةِ, إِنَّمَا الَّذِى يَمْلِكُ نَفْسَهُ عِنْدَالغَضَبِ

"*Rasulullah SAW bersabda : bukan orang kuat itu yang bisa menang saat bertarung atau bergulat, tetapi orang kuat itu adalah yang mampu mengendalikan nafsunya ketika marah*" (HR. Bukhari, Muslim, Ahmad).

Dari ayat tersebut, seseorang harus mampu mengendalikan dirinya dari dorongan-dorongan hawa nafsu yang dapat menjadikan seseorang lupa kepada tuhanya dan merasa takut atas kebesaranya sehingga tidak terjerumus ke dalam hal-hal yang negatif (kebinasan) dan membawa kepada kesesatan karena sekedar mengikuti kemaunya (https://tafsirq.com).

Individu yang memiliki *locus of control* internal mempunyai sikap yang selalu berfikir positif sehingga dapat memberikan dorongan sikap dan tingkah laku yang positif. Orang yang mampu berfikir positif akan tampak penuh semangat, antusias, dan keberanian serta keyakinan yang mendalam. Dalam hadis riwayat Muslim telah dijelaskan yang berbunyi

ل يَمُوتَنَّ أَحَدُكُمْ إِلَّا وَهُوَ يُحْسِنُ الظَّنَّ بِاللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ

"*Janganlah salah satu diantara kalian mati, kecuali berprasangka baik terhadap Allah*" (HR. Muslim).

Dalam hadis diatas islam mengajarkan agar kita selalu berbaik sangka, Yang dimaksut dengan sangkaan dalam hadis ini adalah pandangan kita terhadap

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

diri kita sendiri, artinya ketika kita membaca dan mengenali diri kita secara positif, tentu akan hasilkan sesuatu yang positif dan begitu pula sebaliknya jika kita menggap diri kita secara negatif, kita telah menentukan diri kita sebagai seseorang yang negatif. Seluruhnya, pada akhirnya ditentukan oleh cara pandang kita tentang diri kita sendiri.

Sedangkan dalam Al-Qur'an ayat 5-6 surat Nasyrah:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (هـ) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: "*sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan* (Qs Nasyrah, 5-6)

لاَ يُكَلِّفُ اللهُ نَفْسًا إِ لاَّ وُ سْعَهَا لَهَا مَأ كَسَبَتْ وَ عَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لاَ تُؤَا خِذْ نَآ إِنَّسِيْنَآ أَوْ أَخْطَأْ نَا رَبَّنَا وَلاَ تَحْمِلْ عَلَيْنَآ إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَي الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَ بَّنَا وَلاَ تُحَمِّلْنَا مَالاَطَا قَةَ لَنَابِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَاوَارْ حَمْنَآ أَنتَ مَوْلاَنَا فَانصُرْنَاعَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: *"Allah tidak membebani manusia melainkan sesuia dengan kesanggupanya. Ia mendapatkan pahala dari kebajikan yang diusakannya dan mendapat siksa dari kejahatan yang dikerjakanya. mereka berdoa: "Ya Rabb kami, janganlah engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana engkau bebankan kepada orang-orang yang sebelum kami. Ya Rabb kami, janganlah engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami, ampuilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir*".

Pada surat Nasyrah ayat 5-6 menerangkan, bahwa nasib manusia adalah di tangan manusia itu sendiri, sedangkan dalam surat Al-Baqarah ayat 286 merupakan janji Allah SWT bahwa Allah SWT tidak akan memberikan cobaan diluar kemampuan manusia. Pada ayat tersebut Allah SWT juga berjanji bagi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mereka yang berusaha dengan jalan yang benarkan menurut syariat akan mendapat suatu kebajikan begitu pula sebaliknya kita sebagai umat manusia tidak boleh menyerah ketika mengahadapi suatu permasalahan. Karena di dalam ayat tersebut telah dijelaskan bahwa Allah SWT tidak akan membebani hambanya melebihi dari kemampuanya. Individu yang memiliki orientasi *locus of control* internal, yang memiliki karakter tidak mudah menyerah, giat mandiri, disiplin dan beranggapan mampu mengontrol hal-hal yang terjadi di dalam hidupnya sehingga pekerjaan yang dikerjakan terselesaikan dengan optimal. Sebaliknya individu yang berorientasi pada *locus of control* eksternal merupakan individu yang selalu menganggap bahwa adanya kekuatan luar mengendalikanya, sehingga individu kurang berusaha sehingga perlu mediasi untuk memberikan dorongan untuk mematuhi norma-norma sosial organisasi.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi sehingga dapat mempengaruhi nilai positif dari pekerjaan tersebut. Dalam teori Keith Devis (2002) dalam Mangkunegara (2005:129) menerangkan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman kerja dalam organisasi, suatu aktivitas pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut.

Menurut Rivai (2011:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mengubah suatu perilaku sehingga adanya pembentukan sikap kendali diri yang positif pada diri pegawai.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005:193) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena dapat meningkatkan etos kerja pegawai. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuanya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam menciptakan etos kerja.

Menurut Siagian (2007:32) berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sehingga pegawai memiliki sikap kendali diri yang positif yang mana akan berpengaruh terhatap etos kerja yaitu bekerja secara optimal, efektif dalam memberilakan pelayanan.

Rotter (1996) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi *locus of control* adalah salah satunya disiplin kerja, dengan adanya disiplin segala aktifitas seseorang dapat dikendalikan dengan baik, entah yang mengendalikan dari dalam diri individu maupun dari luar. Individu dengan *locus of control* internal disiplin kerja dijadikan dorongan motivasi hidupnya untuk bekerja secara efektif dan efisien agar berhasil dalam mencapai tujuan. Individu dengan *locus of control eksternal* disiplin kerja dijadikan sebagai pedoman dalam mengendalikan prilaku

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang menyimpang karena mereka berkeyakinan bahwa lingkungan lah yang mampu mengendalikan hidupnya menuju keberhasilan.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian disiplin kerja, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu komunikasi manajer kepada pegawai guna memberikan dorongan semangat untuk bersikap mematuhi segala peraturan dan norma-norma perusahaan. Tidak hanya memberikan dorongan semangat namun juga pelatihan pengendalian diri yang positif agar setiap perilaku yang dilakukan sesuai dengan norma sosial sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan bukanlah hal yang mudah. Oleh karena itu dibutuhkan disiplin untuk mengetahui sejauh mana tanggung jawab yang dimilikinya, yang mana akan berpengaruh terhadap pencapaian kerja yang optimal.

2.2.2.2 Fungsi Disiplin Kerja

Dalam suatu organisasi yang berkembang disiplin kerja sangat penting untuk keefektifan dan efisiensi pencapaian tujuan suatu organisasi dan bukan hanya memberikan manfaat untuk individu namun juga untuk organiasasi karena disiplin kerja memiliki Fungsi diantaranya adalah (Hartatik, 2014:186).

1. Mengatur Kehidupan

   Disiplin kerja berfungsi untuk mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu yang satu dengan yang lainnya menjadi lebih baik.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Membangun Kepribadian

   Disiplin kerja juga berfungsi untuk membangun kepribadian seorang pegawai untuk bersikap lebih etis agar tercipta etos kerja yang baik. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi dalam berprilaku sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang tenang, tertib dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

   Disiplin kerja bermanfaat untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap perilaku, dan pola kehidupan yang baik dapat terkontrol. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan pembentukan sikap yang positif. Latihan dilakukan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personel yang ada di dalam organisasi tersebut.

4. Hukuman

   Disiplin kerja dapat dijadikan sebagai fungsi pembelajaran hukuman, karena dengan adanya hukuman dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhinya.

5. Menciptakan lingkungan kondusif

   Dengan adanya disiplin dalam suatu lingkungan kerja dapat berfungsi untuk tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Disiplin kerja sangan diperlukan dalam suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien, disiplin kerja juga merupakan suatu pembelajaran dalam membentuk kepribadian agar melekat pada diri seseorang rasa tanggung jawab dan dorongan seseorang untuk bersikap baik dalam aktifitas hidupnya. Simamora (2004:610) berpendapat bahwa tujuan disiplin merupakan pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi.

2.2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk pelatiahn seseorang agar perbuatan yang dilakukan dapat dikendalikan aktifitas yang dilakukan terarah sesuai dengan tujuan organiasasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Seorang dapat berperilaku disiplin bisa kemauan sendiri bisa juga dari pengaruh lingkungan. Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja berasal dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Hasibuan (2005:194) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

a. Faktor kepribadian

   Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai bisa dilihat dari :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Kemampuan dalam mengendalikan diri, kemampuan dalam mengendalikan tingkat emosional yang dimilki setiap pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar dapat bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dan keteladanan pimpinan yang baik maka disiplin kerja pegawai akan ikut baik. Sebagai seorang pimpinan harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya, untuk itu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahan juga dapat melaksanakan disiplin yang baik.

3. Balas jasa

   Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya maka disiplin akan terlaksana. Balas jasa berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja pegawai.

4. Waskat

   Wasket (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja. Secara efektif merangsang disiplin dan moral kerja pegawai, karena pegawai dapat perhatian, bimbingan, petunjuk dan pengarahan dari atasannya langsung. Dengan waskat ini pimpinan akan dapat mengetahui secara langsung kedisiplinan pegawai sehingga pimpinan dapat menilai kondisi setiap pegawai.

5. Ketegasan

   Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi.

6. Sanksi hukum

   Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karayawan, karena dengan sanksi hukum yang berat pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan- peraturan organisasi sehingga perilaku yang indisipliner akan berkurang. Berat atau ringan sanksi yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

diterapkan tersebut juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja pegawai. Hendaknya sanksi hukum tersabut tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik pegawai agar mengubah perilakunya. Sanksi hukum yang wajar dan bersipat mendidik akan menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

7. Hubungan kemanusiaan

   Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis sesama pegawai baik hubungan keatas maupun kepada bawahannya yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship dan cross relationship akan ikut menciptakan disiplin kerja pegawai yang baik.

Dalam suatu organisasi menurut Robins (2006:82). Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya dengan adanya disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab :

a. Disiplin waktu

   Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja. Pegawai yang disiplin dalam hal waktu mambuktikan bahwa pegawai memiliki etos kerja yang tinggi karena dapat menggunakan waktu semaksimal mungkin sehingga mempermudah tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

b. Disiplin peraturan

   Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

budaya organisasi yang taat peraturan, agar didalam diri pegawai ada keyakinan bahwa hidup memiliki peraturan yang harus dijalankan. Dengan adanya faktor disiplin peraturan inilah pegawai yang memiliki keyakinan bahwa aktifitas yang dilakukan dikendalikan oleh lingkungan atau dari luar individu nasib kehidupanya menjadi baik dan teratur. Karena disiplin peraturan dijadikan mediasi untuk keyakinanya dalam mengendalikan aktifitas hidupnya.

c. Disiplin tanggung jawab

Pegawai yang dapat mengendalikan diri dalam aktifitas hidupnya salah satunya yaitu memiliki sifat tanggung jawab, selalu termotivasi untuk penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai sehingga teripta etos kerja yang optimal.

Dari pendapat Hasibuan dan Robins dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi seseorang disiplin dalam bekerja adalah adanya faktor dari dalam diri individu dan faktor dari luar diri individu. Dimana seseorang yang sudah memiliki karakter disiplin dalam kehidupanya akan mampu mengendalikan sikap perbuatanya agar tidak menyimpang dari norma-norma, memliki motivasi yang tumbuh dari dalam diri individu untuk bekerja seefektif mungkin agar mendapatkan hasil kerja yang optimal. Sedangkan disiplin yang dipengaruhi oleh lingkungan perlu adanya mediasi pembelajaran yang dapat mendorong seseorang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

agar bersikap etis salah satunya yaitu perilaku dan perbuatan pemimpin karena pemimpin merupakan figur yang dapat dijadikan patokan bawahan dalam berprilaku.

Organisasi yang memiliki disiplin tinggi dalam diri seseorang akan tumbuh suatu pribadi yang baik karena pendisiplinan sendiri merupakan suatu bentuk pelatihan pembentukan kepribadian seseorang. Seseorang yang memiliki disiplin tinggi akan selalu disiplin dalam hal waktu, disiplin tanggung jawab pada tugas yang diberikan dan disiplin pada peraturan yang sudah ditetapkan organisasi. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimilki individu semakin tinggi etos kerja organisasi, karena disiplin kerja merupakan salah satu ciri dari terciptanya etos kerja.

2.2.2.7 Konsep Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Disiplin adalah kesadaran seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seseorang pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsisten, taat asas atau etika, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan (Rivai, 2011:444)

Sebagai orang yang beriman, semestinya dapat memegang amanah dari suatu pekerjaan yang baik agar pekerjaan yang dilakukan bukan hanya memberi manfaat untuk diri sendiri namun juga untuk orang lain. Karena dengan amanah tersebut tidak hanya dipertanggung jawabkan pada atasan atau pihak-pihak yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berkepentingan, tetapi juga harus dipertanggung jawabkan di hadapan Allah SWT. Seperti yang disebutkan dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa' ayat 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: *"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan(menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat."*(QS. An-Nisa 58)

Dalam hadis Nabi juga telah dijelaskan bahwa seorang individu harus amanah tidak boleh berhianat, hadis tersebut disebutkan:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَدِّالْأَمَانَةَ إِلَى مَنِ ائْتَمَنَكَ وَلاَ تَخُنْ مَنْ خَانَكَ

"Dari Abu Hurairah ia berkata :Rasulullah telah bersabda, "Tunaikanlah amanah kepada orang yang memberi amanah kepadamu, dan janganlah kamu mengkhianati orang yang mengkhianatimu" (HR. Abu Dawud dan At-Tirmidzi).

Sedangkan seorang pegawai yang melanggar perlu adanya sanksi dan termasuk penyimpangan perilaku. Karena pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi (Rivai, 2011:450).

الَّذِينَ يَنْقُضُونَ عَهدَ آللّهِ مِن بَعْدِمِيثَقِهِ ﷺ وَيَقْطَعُونَ مَآأَمَرَآللّهِ بِهِ ﷺ أن يُوصَلَ وَيُفْسِدُونَ فِي آلأَرْضِ ۚ أُوْلَئِكَ هُمُ الْخَسِرُونَ

Artinya: "*Yaitu orang-orang yang melanggar perjanjian Allah sesudah perjanjian itu teguh, dan memutuskan apa yang diperintahkan Allah (kepada mereka) untuk menghubungkanya dan membuat kerusakan di muka bumi. Mereka itulah orang-orang yang rugi*" (Qs Al-Baqarah 27).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Seorang individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib yang akan menentukan hidupnya perlu adanya mediasi disiplin kerja untuk dijadikan suatu pedoman agar kinerjanya tidak menyimpang dari norma-norma sosial organisasi.

2.2.3 Etos Kerja

2.2.3.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011:26) seorang pencetus 8 etos kerja profesional yang mengungkapkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif atau kendali prilaku positif yang berakar pada keyakinan terhadap sumber yang mengendalikan peristiwa dalam hidupnya baik dari dalam maupun luar diri individu yang secara fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Komitmen ini dibentuk dari sebuah keyakinan-keyakinan yang ada pada diri setiap pegawai, yang mana keyakinan itulah yang membawa pegawai menuju sebuah keberhasilan. Sebuah keyakinan bahwa setiap individu berpengaruh langsung sebagai efek *substantive* dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan organisasi.

Sedangkan seorang ahli ekonomi politik dan sosial Maximilian Weber mendefinisikan etos kerja adalah suatu keyakinan atau doktrin mengenai pekerjaan yang dipercaya dan diyakini oleh manusia, baik itu sebagai pribadi individu ataupun kelompok, sebagai sesuatu hal yang dianggap baik dan benar yang diwujudkan secara khas dan nyata di dalam perilaku kerja mereka, seperti sikap disiplin untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan tekun dan sungguh-sungguh dalam bekerja (Tasmara, 2002:3)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Menurut Tasmara (2002:75-131) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya dan caranya mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna bahwa ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk berprilaku dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antar manusia dengan dirinya dan manusia lain bisa terjalin dengan baik. Ciri-ciri itu adalah diantaranya memiliki motivasi dan sikap disiplin, loyalitas, memiliki komitmen, mampu bekerja secara optimal, memiliki kemampuan mengendalikan diri dari perilaku menyimpang, dan memiliki keyakinan bahwa bekerja untuk ibadah

Menurut Anoraga (2001:29) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atu motivasi.

Menurut Djakfar (2012:95) etos dapat diartikan sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. Dari kata ini lahirlah apa yang disebur "*ethic*" yaitu pedoman, moral dan perilaku atau dikenal pula etiket yang artinya cara atau pedoman perilaku dalam menjalankan suatu usaha dan sebagainya.

Dari berbagai definisi etos kerja yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu dorongan prilaku positif yang berakar dari keyakinan terhadap sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidup pegawai. Yang mana keyakinan ini yang dianggap baik dan benar yang dilakukan dalam perilaku kerja pegawai sehingga tercipta suatu keberhasilan yang optimal. Seperti sikap disiplin untuk meningkatkan efektivitas dan efesiensi dalam bekerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Seorang yang memiliki etos kerja tinggi memiliki keyakinan bahwa mereka bekerja bukan untuk dirinya sendiri melainkan juga dapat memberikan manfaat untuk orang lain. dan mereka memiliki pemikiran bahwa bekerja tidak hanya mencari nafkah, memenuhi kebutuhan hidup namun juga mencari keridhoan ilahi.

2.2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya etos kerja, diantaranya yaitu agama, sosial politik, budaya, kondisi lingkungan, pendidikan, struktur ekonomi dan motivasi (Anoraga, 2001:52).

a. Agama

   Menurut Weber (1958) Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi pola hidup para penganutnya. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung juga dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Peraturan atau disiplin kerja

   Dengan disiplin kerja tinggi akan menciptakan etos kerja yang tinggi, seorang akan mengendalikan diri ketika ada perilaku yang menyimpang, karena pribadi yang berdisiplin akan berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

c. lingkungan

   Etos kerja muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Individu yang memiliki keyakinan diri bahwa lingkungan yang dapat memberikan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

keberuntungan, dengan lingkungna alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, sehingga tercipta kehidupan yang baik.

d. Motivasi

Instrinsik individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Faktor etos kerja tumbuh itu bisa dari dalam individu bisa juga dari lingkungan yang menciptakan etos kerja, yang inti dari semua itu adalah untuk mendorong seorang bisa bekerja secara optimal dapat memberikan pengaruh dan manfaat untuk diri sendiri maupun lingkungan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:70) faktor-faktor1 yang dapat mempengaruhi seorang kinerjanya bisa optimal bisa dipengaruhi dari adanya faktor kemampuan dan motivasi.

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Yang artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai akan terampil dalam pekerjaanya sehingga akan mencapai kinerja yang maksimal. Mereka

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mampu mengendalikan kejadian-kejadian yang terjadi dalam hidupnya baik dari dalam maupun pengaruh dari luar.

b. Faktor motivasi

Motivasi diartikan sebagai sikap pegawai maupun pimpinan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi karena sikap tersebut tumbuh dari dalam diri individu, dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksut mencakup antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, dan kondisi kerja.

Dari kedua pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kesamaan dari faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja yaitu kondisi lingkungan, pemberian kepuasan ekonomis dan juga motivasi. Disini peneliti berfokus pada pemaparan yang disampaikan oleh Anoraga bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja yaitu disiplin kerja, kondisi lingkungan dan motivasi. Organisasi yang memiliki disiplin yang baik akan meningkatkan etos kerja, dan juga kondisi lingkungan yang produktif dimana dapat mempengaruhi individu dalam mengendalikan aktifitas kerjanya hingga dapat mengambil manfaat aktifitas tersebut bahwa bekerja bukan hanya untuk dirinya namun juga untuk orang lain. motivasi, individu yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan menciptakan etos kerja yang tinggi pula karena ada faktor keyakinan yang ada pada diri individu bahwa kesuksesan ada pada pengendalianya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pada dasarnya faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja tinggi adalah pusat kendali yang dimilki individu. Seorang yang memiliki *locus of control* internal memiliki motivasi tinggi dalam berperilaku yang nantinya akan berdampak pada pembentukan etos kerja, karena motivasi merupakan sebuah dorongan perbuatan untuk mengahasilkan sesuatu yang diinginkan. Sedangkan seorang memiliki *locus of control* eksternal mereka yang memiliki keyakinan bahwa lingkungan yang dapat menghantarkan mereka menuju keberhasilan mereka akan patuh terhadap peraturan, karena itu merupakan sebuah peluang buat mereka untuk menuju kesuksesan.

2.2.3.4 Konsep Etos Kerja dalam Perspektif Islam

Kerja atau amal adalah bentuk keberadaan manusia yang sesungguhnya. Manusia ada karena kerja (amal), dan kerja itulah yang membuat eksistensi kemanusiaan. Dalam pandangan Al-Qur'an, harga manusia sangat ditentukan oleh apa yang dimilkinya, dan itu tidak lain adalah amal perbuatan atau kerjanya. Dengan amal perbuatan atau kerjanya. Dengan amal atau kerja baiknya itu manusia tidak hanya menemukan jati dirinya, tetapi akan meraih harkat tertingginya sebagai manusia yaitu bertemu dengan Tuhan.

Islam merupakan ajaran yang dapat mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja menjauhkan dari sikap malas harus disiplin. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan dengan sadar dalam rangka untuk mencari ridlo ilahi semata dan mengoptimalkan kemampuan ikhrawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-An'am: 132

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

وَلِكُلٍّ دَرَجَاتٌ مِمَّا عَمِلُوا ۚ وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya:" *Dan masing-masing seseorang memperoleh derajat-derajat yang seimbang dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan*".

Bagi kaum muslimin, bekerja adalah untuk mendapat rezeki yang halal dan memberikan kemanfaatan yang sebesar-besarnya bagi masyarakat merupakan bagian dari ibadah. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat At-Taubah: 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:" *Dan Katakan: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang haib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*".

Ciri-ciri utama dari orang mukmin yang akan berhasil dalam kehidupnya adalah kemampuannya untuk meninggalkan perbuatan yang melahirkan kemalasan atau tidak produktif dan gantinya dengan amalan yang bermanfaat. Hadist riwayat Imam Ahmad, Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا هِشَامُ بْنُ عَمَّارٍحَدَّثَنَا إِسْمَعِيلُ بْنُ عَيَّاشٍ عَنْ بَحِيرِبْنِ سَعْدٍ عَنْ خَا لِدِبْنِ مَعْدَانَ عَنْ الْمِقْدَامِ بْنِ مَعْدِيكَرِ بَ الزُّبَيْدِيِّ عَنْ رَسُولِ اللهِ صَلىَّ اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَاكَسَبَ الرَّجُلُ كَسْبًا مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَمَا أَنْفقَ الرَّجُلُ عَلىَ نَفْسِهِ وَأَهلِهِ وَوَلدِهِ وَخَا دِمِهِ فَهُوَ صَدَقةٌ

"telah menceritakan kepada kami hisyam bin ammar berkata, telah menceritakan kepada kami isma'il bin ayyasy dari bahir bin sa'd dari khalid bin ma'dan dari la miqdam bin ma'dikarib az zubaidi dari rasulullah saw, beliau bersabda: tidak ada yang lebih baik dari usaha

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

> seseorang laki-laki kecuali dari hasil tanganya sendiri dan dari apa yang diinfakkan oleh seorang laki-laki kepada diri, istri, anak dan pembantunya adalah sedekah" (HR. Ibnu Majah).

Jika manusia tidak mendapatkan apa-apa kecuali yang ia kerjakan, maka hendaklah manusia tidak memandang sepele apapun bentuk kerja yang ia lakukan. Manusia harus memberi makna pada pekerjaanya itu sedemikian rupa sehingga menjadi bagian tak terpisahkan dalam makna hidupnya yaitu sebagai pengabdian kepada Allah. Oleh karena itu perlu adanya pusat kendali yang ada pada diri individu agar aktifitas hidupnya memiliki makna yang berarti.

2.3 Keterkaitan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan Variabel *Locus of control* terhadap Etos Kerja

Locus of control merupakan salah satu konsep kepribadian individu dalam perilaku. Etos kerja merupakan suatu motivasi semangat karyawan dalam bekerja. Gairah semangat tersebut yang akan berimplikasi kepada apa yang dikerjakan, seperti memiliki keyakinan dalam bekerja sehingga target yang diberikan instansi terpenuhi secara tepat waktu. Menurut Sinamo Jansen etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Komitmen-komitmen inilah yang dibentuk melalui sebuah keyakinan-keyakinan yang ada dalam diri setiap karyawan, yang mana keyakinan itulah yang akan membawa karyawan menuju sebuah keberhasilan. Keyakinan inilah yang menurut Rotter disebut locus of control atau adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya (Robert dan Kinicki 2014).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Salah satu ciri dari etos kerja yaitu pegawai memiliki motivasi untuk selelu bekerja secara optimal, bekerja untuk mencari ridho ilahi sehingga bermanfaat untuk diri sendiri dan juga orang lain, loyal dan dapat berperilaku etis (Tasmara, 2002: 75-131). *Locus of control* internal berpengaruh terhadap etos kerja hal tersebut bisa dilihat dari faktor pembentukan *locus of control* internal adalah kemampuan yang ada dalam dirinya sendiri yaitu mampu bekerja secara optimal, dimana bekerja secara optimal sendiri merupakan salah satu ciri dari etos kerja. *Locus of control* eksternal juga berpengaruh terhadap etos kerja, hal tersebut dilihat dari faktor pembentukan *locus of control* eksternal yaitu *powerful others* yang artinya keyakinan bahwa nasib dalam hidupnya ditentukan oleh orang yang berkuasa, seperti adanya tuntutan dari atasan untuk bersikap etis dalam memberikan pelayanan. Karena individu dengan *locus of control* eksternal meyakini bahwa faktor dari luar dirinya yang dapat mengendalikan maka perlu adanya media dorongan sikap positif agar perilakunya tidak menyimpang salah satunya yaitu tuntutan dari atasan untuk bersikap etis dalam memberikan pelayanan, dan bersikap etis merupakan salah satu ciri dari etos kerja. Maka secara langsung *locus of control* eksternal berpengaruh terhadap etos kerja (Levenson dalam obinson: 427)

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupaan sebuah perilaku baik yang berlandaskan etika yang harus dilakukan ditempat kerja., seperti disiplin, tanggung jawab, bersemangat serta berwawasan luas dan sadar lingkungan. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

(2018) bahwa *locus of control* atau pusat kendali berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai BMT-BMT yang ada di Tulungagung.

2.3.2 Hubungan Variabel *Locus Of Control* Terhadap Disiplin Kerja

Locus of control adalah ilmu kepribadian yang dimilki setiap individu, seorang dalam aktifitasnya memiliki keyakinan bahwa segala aktifitasnya ada yang mengendalikan baik dari dalam individu atau faktor lain yang mengendalikan. Individu yang memiliki *locus of control* internal menyakini bahwa perbuatan yang dilakukan yang mengendalikan adalah dirinya sendiri, identiknya individu ini memiliki disiplin yang tinggi. Sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal memiliki keyakinan bahwa lingkungan yang dapat mengendalikan aktifitas hidupnya, sehingga individu dengan tipe ini perlunya mediasi agar segala aktifitas dapat dikendalikan agar perilaku tidak menyimpang seperti adanya disiplin kerja. Seperti yang diungkap oleh Bintoro (2017:94) bahwa disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditujukan pada tindakan. Disiplin kerja juga sebagai latihan pada pegawai agar pegawai dapat mengembangkan pengendalian diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian terdahulu yang diungkapkan oleh Irma (2018) juga membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signikan terhadap disiplin kerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.3.3 Hubungan Variabel Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja

Darwish Jurnal Managerial Psychology (2000) menegaskan dalam penelitianya mengemukakan bahwa disiplin kerja yang merupakan ketetapan waktu dalam bekerja merupakan salah satu faktor pembentukan etos kerja dalam organisasi.

Mangkunegara mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi, yang artinya seorang individu dalam pencapaian kinerjanya harus memiliki kemampuan dan motivasi kerja. Motivasi yang dimilki dilihat melalui sikap dan situasi kerja yang kondusif karena hal ini akan berhubungan dengan pencapaian prestasi kerja. Ketika individu mampu bersikap baik pada lingkungan kerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maka secara tidak langsung mempengaruhi etos kerja secara optimal (Mangkunegara, 2005:13-14)

Jadi disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap etos kerja karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya etos kerja.

Seorang memiliki etos kerja tinggi akan selalu menghargai waktu yang artinya segala aktifitas yang dilakukan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien, sedangkan menghargai waktu merupakan bentuk dari tindakan pendisiplinan diri.

2.4 Kerangka Berfikir

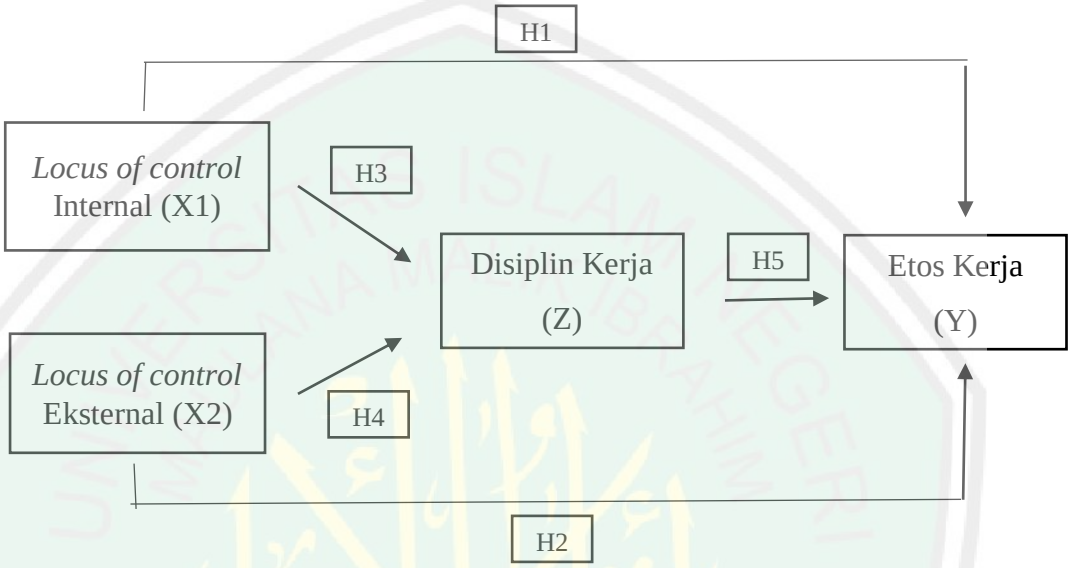
Penelitian ini akan menguji pengaruh *locus of control* internal dan eksternal terhadap etos kerja secara langsung dan pengaruh *locus of control* internal dan eksternal terhadap etos kerja melalui variabel disiplin kerja secara tidak langsung.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dari uraian tersebut dapat dibangun kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 2.1

Model Konsep



2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2012:64). Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan model hipotesis, maka rumusan hipotesis yang akan diuji kebenaranya adalah sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh variabel *locus of control* internal (X1) terhadap etos kerja (Y) secara langsung.

H2: Ada pengaruh variabel *locus of control* eksternal (X2) terhadap etos kerja (Y) secara langsung.

H3: Ada pengaruh variabel *locus of control* internal (X1) terhadap etos kerja (Y) melalui mediasi variabel disiplin kerja (Z) secara tidak langsung.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

H4: Ada pengaruh variabel *locus of control* eksternal (X2)) terhadap etos kerja (Y) melalui mediasi variabel disiplin kerja (Z) secara tidak langsung.

H5: Melalui disiplin kerja (Z) mampu memediasi *locus of control* internal (X1) dan *locus of control* eksternal (X2)) terhadap etos kerja (Y)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2012:9).

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur *(path analysis)* kerena di antara variabel *independent* dengan *depenedent* terdapat varaibel *intevening* yang mempangaruhi. Dalam penelitian ini terdiri tiga variabel. Yakni: variabel bebas (*independent*) adalah *Locus of Control* Internal (X1) dan *Locus of Control* Eksternal (X2) variabel antara (*Intervening*) adalah Disiplin Kerja (Z) sedangkan variabel terikatnya (*Dependent)* Etos Kerja (Y).

3.2 Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan oleh peneliti, penelitian ini dilakukan pada Kantor Pemerintahan Kota Malang yang beralamat di Jl. Tugu No.1, Kiduldalem, Klojen, Malang, Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012).

Permasalahan yang ada dalam pemilihan data kuantitatif umumnya berkaitan dengan populasi data yang diteliti. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Pemerintahan Kota Malang, pada bagian Badan Kepegawaian Daerah (BKD), Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD). Jumlah populasi dari setiap badan dapat dilihat dalam tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1
Populasi Pada Kantor Pemerintahan Kota Malang

No.	Nama Badan	Populasi
1.	Badan Kepegawaian Daerah	53 Pegawai
2.	Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan	42 Pegawai
3.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	64 Pegawai
Jumlah		**159 Pegawai**

B. Sampel

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiono, 2012). Pengukuran sampel merupakan suatu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebesar 114 pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mampu mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah menggunakan *probability sampling* dengan jenis *proportionate random sampling* yang artinya dalam teknik ini populasi yang diteliti adalah keterogen (tidak sejenis) yang dalam hal ini berbeda dalam hal bidang kerja sehingga besaran sampel pada masing-masing strata atau kelompok diambil secara proporsional untuk memperoleh data (Sugiyono 2012:118).

Agar sampel yang diambil dikatakan representatif maka dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin. Dalam penelitian ini penulis mempersempit sampel yaitu jumlah seluruh populasi sebanyak 159 pegawai dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* (Sugiyono, 2012:81).

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$N = \frac{N}{1+N\,(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel/jumlah responden

N = Jumlah populasi

e^2 = Batas kesalahan atau taraf nyata

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 159 pegawai, sehingga batas kesalahan yang digunakan adalah 0,05. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{159}{1+159\ (0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{159}{1{,}3975} = 113{,}774$$ dibulatkan menjadi 114 responden.

Karena populasi yang diteliti adalah keterogen (tidak sejenis). Maka jumlah sample yang diambil berdasarkan masing-masing bagian tersebut ditentukan kembali dengan rumus pengambilan proporsi:

N= (Populasi kelas / jumlah populasi keseluruhan x jumlah sampel yang ditentukan).

BKD	: 53/159X114	= 38
BAPELITBANG	: 42/159X114	= 64
BPKAD	: 64/159X114	= 30
Jumlah Sample		= 114 Sampel

Sehingga dari keseluruhan sampel kelas tersebut adalah 114 sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

(Suprianto dan Mahfudz, 2010:202). Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang disebarkan kepada para karyawan sebagai responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Suprianto dan Mahfudz, 2010:202). Data sekunder yang diperlukan adalah dokumen-dokumen perusahaan mengenai gambaran umum perusahaan, struktur perusahaan, dan sistem layanan yang berkaitan dengan pelayanan jasa online.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

1. Kuisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi dan dijawab.
2. Wawancara yaitu data diperoleh dengan mengadakan wawancara langsung dengan pegawai Kantor Pemerintahan Kota Malang
3. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai keadaan Pemerintahan Kota Malang secara umum, keadaan *Locus of Control* Internal Dan Eksternal, Disiplin Kerja, Dan Etos Kerja Kantor Pegawai Pemerintahan Kota Malang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012: 38) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah segala suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada empat, yaitu variabel tergantung (dependent atau diberi simbol Y), variabel mediasi (intervening atau diberi simbol Z) dan variabel bebas (independent atau diberi simbol X). Variabel tergantung adalah variabel yang memediasi hubungan variabel tergantung dengan variabel bebas sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel tergantung. Adapun identifikasi dari variabel penelitian sebagai berikut:

Variabel dependen : Etos Kerja (Y)

Variabel intervening : Disiplin Kerja (Z)

Variabel independen : *Locus of Control* Internal (X1)

: *Locus of Control* Eksternal (X2)

Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Locus of Control	Internal	1. Kemampuan	a. Disiplin dalam menyelesaikan tugas b. Mampu bekerja dalam tim c. Mempunyai	Rotter dalam Ilmiyah (2001:20)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

			kepuasan kerja d. Motivasi diri tinggi	
		2. Usaha	e. Senang menghadapi tantangan f. Etos kerja tinggi (optimal dalam memberikan pelayanan) g. Hasil kerja mempengaruhi jenjang karir	
	eksternl	1. Nasib	a. Keberuntungan dianggap keberhasilan b. Keyakinan bahwa kegagalan berasal dari nasib buruk	
		2. Pengaruh orang lain	c. Hasil kerja dipengaruhi oleh keputusan orang lain d. Kurang inovatif, stagnan dalam bekerja e. Orang lain dianggap figur f. Perbuatan yang dilakukan atas dasar pengaruh lingkungan	
	Disiplin kerja	1. Disiplin Waktu	a. Hadir tepat waktu b. Patuh pada jam kerja c. Tepat waktu dalam penyelesaian tugas	Robins (2006:182)
		2. Disiplin Peraturan	a. Patuh pada peraturan tertulis maupun tidak tertulis b. Patuh pada pemakaian atribut kantor	
		3. Disiplin	a. Menyelesaikan	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		Tanggung jawab	tugas sesuai dengan prosedur kantor b. Menjaga peralatan kantor c. Tanggung jawab pada perintah atasan d. Tanggung jawab pada sanksi pelanggaran	
	Etos kerja	1. Agama	a. Bekerja dengan rasa syukur b. Bekerja untuk mendapat ridha ilahi	Anoraga (2001:52)
		2. Disiplin	c. Disiplin terhadap waktu d. Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan e. Mematuhi peraturan organiasi	
		3. Lingkungan	f. Memiliki hubungan baik dengan atasan g. Pemimpin sebagai figur atas perbuatan harus ditiru	
		4. Motivasi	h. Bekerja secara optimal i. Suka terhadap tantangan j. Memiliki pusat kendali yang positif	

3.8 Analisis Data

Menurut Supriyantao dan Maharani (2013:61) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kuantitatif). Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis)*. *Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel (Supriyanto dan Maharani, 2013:74). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel (endogen).

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mempu mengukur apa yang diinginkan, karena dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dalam pengumpulan data, maka kuisioner disusun harus dapat mengukur apa yang ingin diukur.

Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikan 5% dengan nilai kritisnya, di mana r dapat digunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\mathrm{N}\,(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left(N\sum_X 2 - \left(X\right)^2\right)\left(N\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = indeks korelasi pearson

N = banyaknya sampel

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

X = skor item

Y = skor total

XY = skor pertanyaan

Instrument yang valid berarti instrument yang mampu mengukur tentang apa yang diukur. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar nilai/skor masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya maka dinyatakan tidak valid (Supriyanto dan Maharani, 2013:48).

3.8.2 Uji Realibilitas

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:250) Realibilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliable dapat diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r11 = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\Sigma\sigma b^2}{\sigma_1^2}\right]$$

Keterangan:

r11 = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\Sigma\sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (σ) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya *cronbach's alpha* (σ) < 60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang kita teliti memiliki distribusi normal atau tidak. Analisis statistik dilakukan dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov (Sugiyono, 2012:270).

2. Uji Linearitas

   Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang liniear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linearitas. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang liniear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05.

3.8.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. *Path analysis* ini bukanlah suatu metode penemuan sebab akibat, akan tetapi suatu metode yang diterapkan untuk suatu causal model yang diformulasikan oleh peneliti pada pengetahuan dasar dan teoritis yang dikembangkan.

Dengan menggunakan *path analysis* maka tidak hanya menghitung secara simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi juga dapat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

diketahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. *Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Tahapan dalam menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun dalam Supriyanto dan Maharani (2013:74) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori

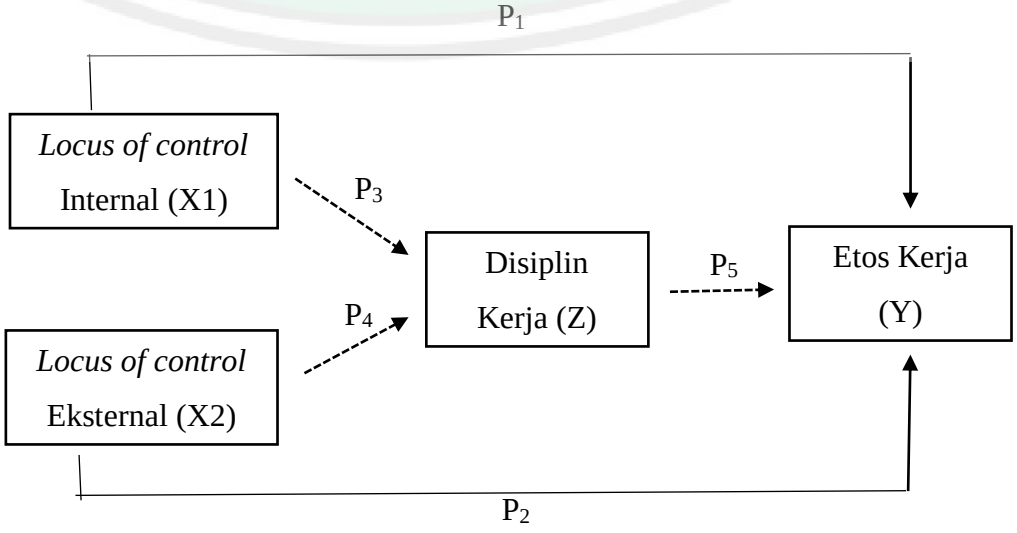
   Pada paradigma jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:

   a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (*locus of control* internal dan eksternal) terhadap variabel terikat (etos kerja).

   b. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (*locus of control* internal dan eksternal) terhadap variabel terikat (etos kerja) melalui variabel intervening (disiplin kerja).

Gambar 3.1

Model Anak Panah Analisis Jalur (*Path Analysis*)



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan gambar diatas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur diatas pula didapat persamaan struktural yaitu terdapat dua kali penguji regresi sebagai berikut:

$Z = P_1 X_1 + P_2 X_2 + \beta$

$Y = P_3 X_1 + P_4 X_2 + P_5 Z + \beta$

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

   Asumsi yang mendasari *path* adalah sebagai berikut:

   a. Hubungan antara variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
   b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
   c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
   d. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran variabel dan reliabel).
   e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

3. Pemeriksaan validitas model

   Shahih tidaknya suatu model tergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasinya. Terdapat satu indikator validitas model dalam analisis jalur yang koefisien determinasi total.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Koefisien determinasi total

Total keberagaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur sebagai berikut:

$R^2m = 1 – P^2_{el}P^2_{e2}…P^2_{eps}$

Dalam hal ini interpretasi terhadap R^2 sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

b. Theory trimming

Uji validitas koefisien *path* pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu penguji koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan teory trimming, maka jalur-jalur yang non signifikan dibuang sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empiris.

4. Interpretasi hasil analisis, dapat dilakukan dengan cara yaitu:
   a. Dengan memperhatikan hasil validasi model.
   b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

3.8.5 Uji Sobel (*Sobel Test*)

Didalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu disiplin kerja. Suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antar variabel prediktor (independen) dan variabel kriterion (dependen). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel Test*). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara menghilangkan jalur X $\rightarrow$ Z (a) dengan jalur Z $\rightarrow$ Y (b) atau ab. Jadi koefisien ab = (c-c), dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c^2 adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standard eror koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya standard eror pengaruh tidak langsung (*indirecteffect*) Sab dihitung dengan rumus dibawah ini:

$$Sb_1b_2 = \sqrt{b_1^2Se_2^2 + b_2^2Se_1^2 + Se_1^2Se_2^2}$$

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien b1 b2 dengan rumus sebagai berikut :

$$T = \frac{b_1b_2}{Sb_1b_2}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel dan jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1.1 Kota Malang

Kota Malang merupakan sebuah kota yang terletak di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kota Malang termasuk kota besar kedua di Jawa Timur setelah Kota Surabaya. Kota Malang merupakan salah satu bagian dari kesatuan wilayah yang dikenal dengan Malang Raya bersama dengan Kota Batu, dan Kabupaten Malang. Kota Malang dikenal sebagai kota pendidikan, kota pariwisata, dan kota industri.

Kota Malang sebagai kota pendidikan, hal ini dikarenakan Kota Malang sendiri memiliki bermacam fasilitas pendidikan seperti sekolah, kampus perguruan tinggi, lembaga pendidikan non formal atau tempat kursus, serta sejumlah pondok pesantren. Kota Malang sebagai kota pariwisata, potensi yang dimiliki Kota Malang banyak mengundang para wisatawan lokal hingga mancanegara untuk datang berkunjung. Pemandangan alam yang elok serta hawa yang sejuk, teduh, dan asri dengan bangunan kuno peninggalan Belanda memiliki daya tarik tersendiri. Berbagai pilihan tempat wisata, dan perbelanjaan baik yang bersifat tradisional maupun modern tersebar diberbagai penjuru. Kota Malang sebagai kota industri, industri di Kota Malang sangat beragam mulai dari skala kecil hingga skala besar. Industri skala kecil hingga menengah saat ini terus berkembang dengan adanya pembinaan, penanaman modal, dan peningkatan mutu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

oleh Pemerintah Kota Malang. Sedangkan industri skala besar terus dikenalkan secara luas untuk mendukung produktivitas Kota Malang sebagai kota industri.

4.1.1.2 Pemerintahan Kota Malang

Pemerintahan Kota Malang mulai tumbuh dan berkembang setelah hadirnya pemerintah kolonial Belanda, terutama ketika mulai di operasinya jalur kereta api pada tahun 1879. Dasar hukum bagi Kota Malang adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1950. Malang berstatus sebagai kota yang menjadi bagian dari Provinsi Jawa Timur. Secara administratif, pemerintahan Kota Malang dipimpin oleh seorang wali kota dan wakil wali kota yang dipilih langsung oleh rakyat kota Malang dalam pemilihan umum wali kota Malang yang diadakan setiap lima tahun sekali. Wali kota Malang membawahi koordinasi atas wilayah administrasi kecamatan yang dikepalai oleh seorang camat. Seluruh camat dan lurah merupakan jajaran pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota. Pemilihan Wali Kota dan Wakil Wali Kota secara langsung pertama di Kota Malang pertama kali diselenggarakan pada tahun 2008, setelah sebelumnya wali kota dan wakilnya dipilih oleh anggota DPRD Kota.

Pemerintahan Kota Malang memiliki Visi yaitu "**Menjadikan Kota Malang Sebagai Kota Bermartabat".** Istilah Martabat adalah istilah yang menunjuk pada harga diri kemanusiaan, yang memiliki arti kemuliaan. Sehingga, dengan visi 'Menjadikan Kota Malang sebagai Kota Bermartabat' diharapkan dapat terwujud suatu kondisi kemuliaan bagi Kota Malang dan seluruh masyarakatnya. Hal ini adalah penerjemahan langsung dari konsep Islam

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mengenai baldatun thoyyibatun wa robbun ghofur (negeri yang makmur yang diridhoi oleh Allah SWT).

Sedangkan untuk mencapai suatu tujuan Pemerintahan Kota Malang memiliki Misi yaitu:

1. Meningkatkan kualitas, aksesibilitas, dan pemerataan pelayanan pendidikan dan kesehatan.
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing daerah.
3. Meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan terhadap masyarakat rentan, pengarusutamaan gender, serta kerukunan sosial.
4. Meningkatnya pembangunan infrastruktur dan daya dukung Kota yang terpadu dan berkelanjutan, tertib penataan ruang serta berwawasan lingkungan.
5. Mewujudkan pelaksanaan reformasi birokrasi dan kualitas pelayanan publik yang profesional, akuntabel dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Sesuai dengan peraturan daerah tahun 2012 tentang organisasi dan tata kerja SETDA, SETWAN dan staff ahli Pemerintahan Kota Malang memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan perumusan kebijakan penyelenggara pemerintahan umum dan otonomi daerah serta pemerintahan kecamatan dan kelurahan.

Kantor pusat Pemerintahan Kota Malang berlokasi di Jl. Tugu No.1, kelurahan Kiduldalem, kecamatan Klojen, kota Malang, Jawa Timur. Kantor

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pusat pemerintahan kota malang ini terletak di pusat kota malang yang tepat diselatan alun-alun bunder.

Pemerintahan Kota Malang memiliki 42 lembaga eksekutif yang bertugas dalam membantu jalanya roda Kepemerintahan Kota Malang. 15 kantor lembaga eksekutif berkedudukan di lingkungan pemerintahan kota malang, dan 27 kantor lembaga eksekutif lainya berkedudukan di wilayah kota malang yang mana sudah ditetapkan.

4.1.2 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek peneliti di lakukan pada tiga lembaga eksekutif, Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kota Malang, Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang. Alasan peneliti hanya berfokus dan mengambil tiga badan tersebut karena yang pertama, kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kota Malang, Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang berkedudukan di lingkungan kantor pusat Pemerintahan Kota Malang, dan yang kedua, dari hasil wawancara dengan Ibu Etna kepala bagian kedisiplinan pegewai negeri sipil (PNS) Kota Malang diperoleh data bahwa dari 15 lembaga eksekutif yang berkedudukan di lingkungan Pemerintahan Kota Malang tiga badan tersebut yang memiliki permasalahan mengenai pegawai yang kurang disiplin dalam ketetapan waktu, serta rendahnya moralitas yang bersih dan ikhlas dalam bekerja sehingga banyaknya perilaku yang menyimpang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.2.1 Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

1) Lokasi Kantor Badan Kegewaian Daerah Kota Malang

Kantor badan kepegawaian daerah kota malang berkedudukan di Jl. Tugu No.1, kelurahan Kiduldalem, kecamatan Klojen, kota Malang, Jawa Timur. Tepatnya berada di lingkungan kantor sekretariat pemerintahan kota malang.

2) Tugas Pokok, Tujuan Dan Saran Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

Badan kepegawaian daerah kota malang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian.

Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang adalah :

1. Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel
2. Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang profesional
3. Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang berkualitas

Adapun sasaran yang dirumuskan dalam mendukung Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang adalah :

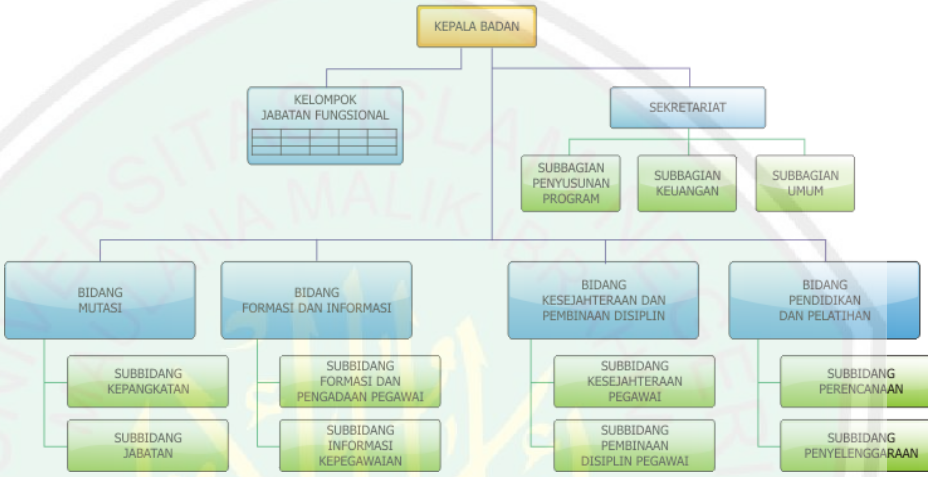
1. Meningkatnya Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian
2. Mewujudkan penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi
3. Meningkatnya disiplin aparatur dan kualitas informasi kepegawaian

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur

3) Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang



Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

4.1.2.2 Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Malang

1) Lokasi Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Malang

Kantor badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kota malang berkedudukan di Jl. Tugu No.1, kelurahan Kiduldalem, kecamatan Klojen, kota Malang, Jawa Timur. Tepatnya berada di lingkungan kantor sekretariat pemerintahan kota malang.

2) Tugas, Tujuan Dan Sasaran Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daearh Kota Malang

Badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kota malang mempunyai tugas pokok yaitu sebagai pelaksanaan pemerintah di bidang manajemen keuangan dan aset daerah sesuai ketentuan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

peraturan perundan-undang. Yang mana menyusun rancangan APBD dan rancangan perubahan APBD, serta penyusunan laporan keuangan daerah dalam rangka pertanggung jawaban pelaksanaan APBD berdasarkan standar akuntansi pemerintahan.

Badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kota malang menetapkan tujuan yang akan dicapai dalam jangka waktu sampai tahun 2018 yaitu :

1. Terwujudnya kinerja aparatur badan pengelolaan keuangan dan aset daerah yang profesional dan kompeten.
2. Tercapainya optimalisasi pengelolaan keuangan dan aset daerah yang transparan dan akuntabel.

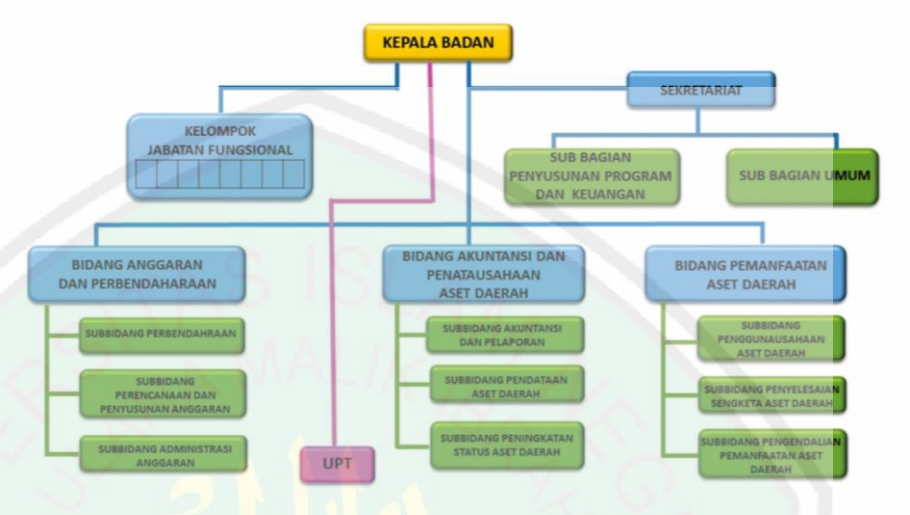
Sasaran yang akan dicapai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah adalah :

1. Meningkatnya kinerja kinerja aparatur dan kualitas pelayanan badan pengelolaan keuangan dan aset daerah.
2. Meningkatnya penganggaran dan pelaksanaan APBD yang efektif
3. Meningkatnya kualitas laporan keuangan pemerintah daerah
4. Meningkatnya tertib dan akurasi data aset daerah yang sesuai dengan pemanfaatan dan peruntukanya.

3) Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Malang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Malang



Sumber: Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Malang

4.1.2.3 Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Kota Malang

1) Lokasi Kantor Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Kota Malang

   Kantor badan perencanaan, penelitian dan pengembangan kota malang berkedudukan di Jl. Tugu No.1, kelurahan Kiduldalem, kecamatan Klojen, kota Malang, Jawa Timur. Tepatnya berada di lingkungan kantor sekretariat pemerintahan kota malang.

2) Tugas, Sasaran Dan Tujuan Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Kota Malang

   Tugas pokok badan perencanaan, penelitian dan pengembangan kota malang mempunyai tugas pelaksan pemerintahan di bidang perencanaa, penelitian dan pengembangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sasaran utama badan perencanaan, penelitian dan pengembangan kota malang adalah :

1. Meningkatkan perencanaan pembangunan yang berwawasan lingkungan.
2. Meningkatkan pertumbuhan perekonomian Kota Malang yang merata sebagai motor penggerak pertumbuhan perekonomian kawasan sekitarnya.
3. Mengembangkan perencanaan pembangunan kota melalui penyusunan Rencana Pembangunan Kota melalui penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah maupun penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah lainnya dan penyusunan rencana tata ruang wilayah merujuk pada hasil penelitian maupun database potensi wilayah.
4. Mewujudkan pelayanan publik yang prima

Selain itu tujuan badan perencanaan, penelitian dan pengembangan kota malang adalah :

1. Menyediakan rencana pembangunan yang memadai.
2. Penataan dan pengendalian ruang Kota.
3. Peningkatan Perekonomian Daerah.
4. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
5. Menghasilkan dokumen perencanaan pembangunan dan tata ruang Kota serta dokumen pendukung lainnya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

6. Mengembangkan laporan hasil pembangunan kota.
7. Mewujudkan pelayanan administrasi.

3) Struktur organisasi badan perencanaan, penelitian dan pengembangan kota malang.

Gambar 4.3 Struktur organisasi badan perencanaan, penelitian dan pengembangan kota malang



Sumber: Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Kota Malang

4.1.3 Hasil Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik individu merupakan data penting yang harus dicermati terlebih dahulu karena faktor yang mudah didefinisikan dan mudah didapatkan begitu juga objektifitasnya.

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Pemerintahan Kota Malang pada bagian Badan Kepegawai Daerah, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dan Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kota Malang. Hasil dari penyebaran kuesioner pada tanggal 27 agustur 2018 sebanyak 114 responden, didapat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, masa kerja, status

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pernikahan, dan pendapatan. Berikut paparan hasil dari masing-masing karakteristik responden.

4.1.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada diagram berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
41	Laki-laki	39	33%
2	Perempuan	75	67%
Total		114	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, didapatkan jumlah data responden dari persentase jenis kelamin yaitu 75 orang perempuan dengan presentase 67% dan 39 orang laki-laki dengan presentase 33%.

4.1.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berikutnya berdasarkan pendidikan. Data ini diperlukan untuk mengetahui jenjang pendidikan para pegawai kantor pemerintahan kota malang. Distribusi responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada diagram berikut ini.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	9	8%
2	S1	85	74%

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3	S2	18	16%
4	S3	2	2%
Total		114	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar jenjang pendidikan yang ditempuh oleh pegawai kantor pemerintahan kota malang adalah SMA sebesar 8% dan pendidikan sarjan SI yitu 74%, sarjana S2 16% dan sarjana S3 sebesar 2%.

4.1.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden selanjutnya berdasarkan usia. Data ini dibutuhkan untuk mengetahui usia para pegawai yang ada di kantor pemerintahan kota malang. Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat di diagram berikut ini.

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	20 s/d 30 tahun	47	41%
2	30 s/d 40 tahun	39	34%
3	40 s/d 50 tahun	25	22%
4	50 s/d 60 tahun	3	3%
Total		114	100%

Sumber: data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berusia 20 s/d 30 tahun sebesar 41% dengan jumlah pegawai 47 orang, pegawai dengan usia 30 s/d 40 tahun sebesar 34% dengan jumlah pegawai 39 orang, pegawai dengan usia 40 s/d 50 tahun sebesar 22% dengan jumlah pegawai 25 orang, sedangkan pegawai dengan usia 50 s/d 60 tahun sebesar 3% dengan jumlah pegawai 3 orang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik selanjutnya yaitu responden berdasarkan masa kerja. Distribusi pegawai dapat dilihat dari diagram berikut ini.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	1 s/d 10 tahun	47	41%
2	10 s/d 20 tahun	26	23%
3	20 s/d 30 tahun	41	36%
Total		114	100%

Sumber: data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukan klarifikasi bahwa masa kerja pegawai 1 s/d 10 tahun sebesar 41%, sedangkan masa kerja 10 s/d 20 tahun sebesar 23% dan masa kerja 20 s/d 30 tahun sebesar 36%.

4.1.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden selanjutnya berdasarkan status pernikahan. Distribusi responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat di diagram berikut ini.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Belum Menikah	39	34%
2	Menikah	73	64%
3	Duda/Janda	2	2%
Total		114	100%

Sumber : data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan klasifikasi bahwa sebagian besar status pernikahan pegawai kantor pemerintahan kota malang adalah status belum menikah sebesar 34% dengan jumlah pegawai 39 orang, sedangkan status

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menikah sebesar 64% dengan jumlah pegawai 73 orang, dan status duda/janda sebesar 2% dengan jumlah pegawai 2 orang.

4.1.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Karakteristik responden berikutnya berdasarkan pendapatan. Data ini diperlukan untuk mengetahui pendapatan para pegawai kantor pemerintahan kota malang. Distribusi responden berdasarkan pendapatan dapat dilihat pada diagram berikut ini.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

No	Pendapatan	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 2 juta	9	8%
2	2 juta – 4 juta	87	76%
3	> 4 juta	18	16%
Total		114	100%

Sumber : data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan diagram 4.6 menunjukkan bahwa pendapatan pegawai kantor pemerintahan kota malang adalah pendapatan kurang dari 2 juta sebesar 8%, sedangkan pendapatan dengan 2-4 juta adalah sebesar 76 %, dan pegawai dengan pendapatan lebih dari 4 juta adalah sebesar 16%.

4.1.4 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi

Analisis distribusi frekuensi bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan melalui pemberian skor, dengan tersebut akan diperoleh angka-angka yang dapat membantu dalam memberikan gambaran apakah penilaian pegawai baik atau tidak terhadap variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengetahuiya digunakan rata-rata skor menurut Umar (2002:169) yang dibagi menjadi lima klasifikasi dengan kriteria sebagai berikut: 0,01 – 1,00 = sangat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tidak baik, 1,01 – 2,00 = tidak baik, 2,01 – 3,00 = cukup baik, 3,01 – 4,00 = baik, 4,01 – 5,00 = sangat baik.

4.1.4.1 Distribusi Variabel *Locus Of Control* Internal (X1)

Locus of control internal merupan suatu keyakinan individu bahwa kesuksesan dan kegagalan yang dialami disebabkan oleh tindakan dan kemampuanya sendiri. Variabel *locus of control* internal dalam penelitian ini diukur dengan 7 butir pertanyaan yang berkaitan dengan kamampuan dan usaha. Berdasarkan jawaban kuisoner dari 114 responden pegawai kantor Pemerintahan Kota Malang. Deskripsi variabel *locus of control* internal dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 4.7

Hasil distribusi *locus of control* internal (X1)

Item	SEBARAN SEKOR										Total		Mean	Ket
	5		4		3		2		1					
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X1.1	15	13,2	90	78,9	8	7,0	1	9	0	0,00	114	100	4,043	Sangat baik
X1.2	7	6,1	91	79,8	14	12,3	2	1,8	0	0,00	114	100	3,903	Baik
X1.3	10	8,8	94	82,5	8	7,0	2	1,8	0	0,00	114	100	3,982	Baik
X1.4	15	13,2	88	77,2	11	9,6	0	0,00	0	0,00	114	100	4,035	Sangat baik
X1.5	8	7,0	97	85,1	9	7,9	0	0,00	0	0,00	114	100	3,991	Baik
X1.6	12	10,5	92	80,7	10	8,8	0	0.00	0	0,00	114	100	4,017	Sangat baik
X1.7	12	10,5	93	81,6	9	7,9	0	0,00	0	0,00	114	100	4,026	Sangat baik

Sumber: data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan beberapa responden mengenai *locus of control* internal (X1):

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1) Pertanyaan (x1.1) “saya mampu disiplin dalam bekerja”. Responden yang menjawab sangat setuju 15 responden 13,2%, 90 responden 78,9% menjawab setuju, 8 responden 7,0% menjawab kurang setuju, 1 responden 9% menjawab tidak setuju dengan skor rata-rata 4,043%.
2) Pertanyaan (x1.2) “saya mampu bekerja dalam tim”. 7 Responden 6,1% menjawab sangat setuju, 91 responden 79,8% menjawab setuju, 14 responden 12,3% menjawab kurang setuju, 2 responden 1,8% menjawab tidak setuju dengan skor rata-rata 3,903%.
3) Pertanyaan (x1.3) “ saya merasa puas terhadap hasil kerja saya”. 10 responden 8,8% menjawab sangat setuju, 94 responden 82,5% menjawab setuju, 8 responden 7,0% menjawab kurang setuju 2 responden 1,8% menjawab tidak setuju dengan skor rata-rata 3,982%.
4) Pertanyaan (x1.4) “ saya bersemangat untuk mengapai sesuatu yang saya inginkan”. 15 responden 13,2% menjawab sangat setuju, 88 responden 77,2% menjawab setuju, 11 responden 9,6% menjawab kurang setuju dengan sekor rata-rata 4,035.
5) Pertanyaan (x1.5) “ saya senang menghadapi tantangan dalam hidup”. 8 responden 7,0% menjawab sangat setuju, 97 responden 85,1% menjawab setuju, 9 responden 7,9% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 3,991%.
6) Pertanyaan (x1.6) “saya bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan”. 12 responden 10,5% menjawab sangat setuju, 92 responden

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

80,7% menjawab setuju, 10 responden 8,8% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 4,017%.

7) Pertanyaan (x1.7) " saya mengalami keberhasilan karena keahlian yang saya miliki". 12 responden 10,5% menjawab sangat setuju, 93 responden 81,6% menjawab setuju, 9 responden 7,9% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 4,026%.

4.1.4.2 Distribusi Variabel *Locus Of Control* Eksternal (X2)

Variabel *Locus of control* eksternal adalah keyakinan indvidu bahwa keberhasilan pada dasarnya ditentukan oleh kekuatan dari luar dirinya, apakah itu keberuntungan atau konteks sosial. Variabel *locus of control* eksternal dalam penelitian ini diukur dengan 5 butir pertanyaan yang berkaitan dengan nasib dan pengaruh orang lain. Berdasarkan jawaban kuisoner dari 114 responden pegawai kantor Pemerintahan Kota Malang. Deskripsi variabel *locus of control* eksternal dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.8

Hasil distribusi *locus of control* eksternal (X2)

Item	SEBARAN SEKOR										Total		Mean	Ket.
	5		4		3		2		1					
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X2.1	90	78,9	24	21,1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	114	100	4,789	Sangat baik
X2.2	3	2,6	76	66,7	35	30,7	0	0,00	0	0,00	114	100	3,719	Baik
X2.3	77	67,5	26	22,8	11	9,6	0	0,00	0	0,00	114	100	4,578	Sangat baik
X2.4	90	78,9	17	14,9	7	6,1	0	0,00	0	0,00	114	100	4,728	Sangat baik
X2.5	90	78,9	18	15,8	6	5,3	0	0,00	0	0,00	114	100	4,736	Sangat baik

Sumber: data diolah peneliti, 2018

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan jawaban responden mengenai *locus of control* eksternal (X2):

1) Pertanyaan (x2.1) "masa depan itu terjadi dengan sendirinya sehingga saya percaya pada nasib". 90 responden 78,9% menjawab sangat setuju, 24 responden 21,1% menjawab setuju dengan skor rata-rata 4,789%.
2) Pertanyaan (x2.2) " apapun yang terjadi dalam hidup saya, saya akan pasrah menghadapinya". 3 responden 2,6% menjawab sangat setuju, 76 responden 66,7% menjawab setuju, 35 responden 30,7% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 3,719%.
3) Pertanyaan (x2.3) " saya melakukan sesuatu atas keinginan orang lain". 77 responden 67,5% menjawab sangat setuju, 26 responden 22,8% menjawab setuju, 11 responden 9,6% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 4,578%. 30 responden 26,32% menjawab tidak setuju, 2 responden 1,75% menjawab sangat tidak setuju.
4) Pertanyaan (x2.4) "saya berprilaku sesuai dengan kemauan orang lain disekitar saya". 90 responden 78,9% menjawab sangat setuju, 17 responden 14,9% menjawab setuju, 7 responden 6,1% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 4,728%.
5) Pertanyaan (x2.5) "saya memerlukan bantuan orang lain untuk menyelesaikan masalah saya". 90 responden 78,9% menjawab sangat setuju, 18 responden 15,8% menjawab setuju, 6 responden 5,3% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 4,736%.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.4.3 Distribusi Variabel Disiplin Kerja (Z)

Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki diri dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan 10 butir pertanyaan yaitu berhubungan dengan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Berdasarkan jawaban kuisoner dari 114 responden pegawai kantor Pemerintahan Kota Malang. Diskripsi variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Distribusi Disiplin Kerja

Item	SEBARAN SEKOR										Total		Mean	Ket.
	5		4		3		2		1					
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%		
Z1	31	27,2	67	58,8	13	11,4	3	2,6	0	0,00	114	100	4,105	Sangat baik
Z2	26	22,8	62	54,4	25	21,9	0	0,00	1	9	114	100	3,991	Baik
Z3	18	15,8	44	38,6	34	29,8	17	14,9	1	9	114	100	3,535	Baik
Z4	37	32,5	71	62,3	4	3,5	2	1,8	0	0,00	114	100	4,254	Sangat baik
Z5	31	27,2	75	65,8	8	7,0	0	0,00	0	0,00	114	100	4,201	Sangat baik
Z6	30	26,3	81	71,1	3	2,6	0	0,00	0	0,00	114	100	4,236	Sangat baik
Z7	29	25,4	83	72,8	2	1,8	0	0,00	0	0,00	114	100	4,236	Sangat baik
Z8	26	22,8	86	75,4	2	1,8	0	0,00	0	0,00	114	100	4,210	Sangat baik
Z9	32	28,1	80	70,2	0	0,00	2	1,8	0	0,00	114	100	4,263	Sangat baik
Z10	30	26,3	81	71,1	3	2,6	0	0,00	0	0,00	114	100	4,236	Sangat baik

Sumber: data diolah peneliti, 2018

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan informasi pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa disiplin kerja pada kantor pemerintahan kota malang adalah sangat baik, dapat dilihat dari nilai rata-rata. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden sebagai berikut:

1) Pertanyaan (z1) "saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja". 31 responden 27,2% menjawab sangat setuju, 67 responden 58,8% menjawab setuju, 13 responden 11,4% menjawab kurang setuju, 3 responden 2,6% menjawab tidak setuju dengan skor rata-rata 4,105%.
2) Pertanyaan (z2) "saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dari yang diinginkan atasan". 26 responden 22,8% menjawab sangat setuju, 62 responden 54,4% menjawab setuju, 25 responden 21,9% menjawab kurang setuju, 1 responden 9% menjawab sangat tidak setuju dengan skor rata-rata 3,991%.
3) Pertanyaan (z3) "saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam kerja". 18 responden 15,8% menjawab sangat setuju, 44 responden 38,6% menjawab setuju, 34 responden 29,8% menjawab kurang setuju, 17 responden 14,91% menjawab tidak setuju, 1 responden 9% menjawab sangat tidak setuju dengan skor rata-rata 3,535%.
4) Pertanyaan (z4) "saya selalu memakai seragam sesuai dengan ketentuan kantor". 47 responden 32,5% menjawab sangat setuju, 71 responden 62,3% menjawab setuju, 4 responden 3,5% menjawab kurang setuju, 2 responden 1,8% menjawab tidak setuju dengan skor rata-rata 4,201%
5) Pertanyaan (z5) "saya selalu mematuhi peraturan kantor dengan tertib". 31 responden 27,2% menjawab sangat setuju, 75 responden 65,8% menjawab

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

setuju, 8 responden 7,0% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 4,201%.

6) Pertanyaan (z6) " saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dari kantor". 30 responden 26,3% menjawab sangat setuju, 81 responden 71,1% menjawab setuju, 3 responden 2,6% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 4,236%.
7) Pertanyaan (z7) "saya selalu menjaga peralatan kantor dengan baik". 29 responden 25,4% menjawab sangat setuju, 83 responden 72,8% menjawab setuju, 2 responden 1,8% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 4,236%.
8) Pertanyaan (z8) "saya memanfaatkan fasilitas yang diberikan kantor dengan baik". 26 responden 22,8% menjawab sangat setuju, 86 responden 75,4% menjawab setuju, 2 responden 1,8% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 4,210%.
9) Pertanyaan (z9) " saya bertanggung jawab atas perintah yang diberikan oleh atasan". 32 responden 28,1% menjawab sangat setuju, 86 responden 75,4% menjawab setuju, 2 responden 1,8% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 4,263%.
10) Pertanyaan (z10) " saya bersedia menerima sanksi jika saya melanggar peraturan kantor". 30 responden 26,3% menjawab sangat setuju, 81 responden 71,1% menjawab setuju, 3 responden 2,6% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 4,236%.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.4.4 Distribusi Variabel Etos Kerja (Y)

Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu individu terhadap kerja. Menyakini, memandang dan menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, sehingga adanya dorongan untuk berprilaku dan meraih amal yang optimal. Variabel etos kerja dalam penelitian ini diukur dengan 11 pertanyaan yaitu berhubungan dengan indikator agama, disiplin, lingkungan, dan motivasi. Berdasarkan jawaban kuisoner dari 114 responden pegawai kantor pemerintahan kota malang. Diskripsi variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.10

Hasil Distribusi Etos Kerja

Item	SEBARAN SEKOR										Total		Mean	Ket.
	5		4		3		2		1					
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%		
Y1	12	10,5	77	67,5	23	20,2	2	,18	0	0,00	144	100	3,868	Baik
Y2	11	9,6	99	86,8	4	3,5	0	0,00	0	0,00	144	100	4,061	Sangat baik
Y3	22	19,3	85	74,6	7	6,1	0	0,00	0	0,00	144	100	4,131	Sangat baik
Y4	18	15,8	76	66,7	19	16,7	1	9	0	0,00	114	100	3,973	Baik
Y5	20	17,5	80	70,2	14	12,3	0	0,00	0	0,00	114	100	4,052	Sangat baik
Y6	19	16,7	75	65,8	20	17,5	0	0,00	0	0,00	114	100	3,991	Baik
Y7	16	14,0	80	70,2	18	15,8	0	0,00	0	0,00	114	100	3,982	Baik
Y8	23	20,2	82	71,9	9	7,9	0	0,00	0	0,00	114	100	4,122	Sangat baik
Y9	24	21,1	84	73,7	6	5,3	0	0,00	0	0,00	114	100	4,157	Sangat baik
Y10	18	15,8	82	71,	14	12,	0	0,00	0	0,00	114	100	4,035	Sangat baik

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

				9		3								
Y11	9	7,9	90	78,9	12	10,5	3	2,6	0	0,00	114	100	3,921	Baik

Sumber: data diolah peneliti, 2018

1) Pertanyaan (y1) " saya bekerja dengan rasa syukur". 12 responden 10,5% menjawab sangat setuju, 77 responden 65,7% menjawab setuju, 23 responden 20,2% menjawab kurang setuju, 2 responden 1,8% menjawab tisak setuju dengan skor rata-rata 3,868%.
2) Pertanyaan (y2) "saya memiliki keyakinan bahwa bekerja untuk mencari keridhoan ilahi". 11 responden 19,6% menjawab sangat setuju, 99 responden 86,6% menjawab setuju, 4 responden 3,5% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 4,061%.
3) Pertanyaan (y3) " saya bekerja memberikan manfaat bukan hanya untuk diri sendiri melainkan juga untuk orang lain". 22 responen 19,3% menjawab sangat setuju, 85 responden 74,6% menjawab setuju, 7 responden 6,1% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 4,131%.
4) Pertanyaan (y4) " saya mampu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin". 18 responden 15,8% menjawab sangat setuju, 76 responden 66,7% menjawab setuju, 19 responden 16,7% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 3,973%.
5) Pertanyaan (y5) "saya mampu memiliki rasa tanggung jawab kepada pekerjaan saya". 20 responden 17,5% menjawab sangat setuju, 80 responden 70,2% menjawab setuju, 14 responden 12,3% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 4,052%.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

6) Pertanyaan (y6) " saya mampu mentaati peraturan dikantor". 19 responden 16,7% menjawab sangat setuju, 75 responden 65,8% menjawab setuju, 20 responden 17,5% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 3,991
7) Pertanyaan (y7) "saya memiliki kemampuan mengendalikan diri dalam aktifitas sehari-hari". 16 responden 14,0% menjawab sangat setuju, 80 responden 70,2% menjawab setuju, 18 responden 15,8% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 3,982%.
8) Pertanyaan (y8) " saya termotivasi untuk selalu bekerja dengan baik". 23 responden 20,2% menjawab sangat setuju, 82 responden 71,9% menjawab setuju, 9 responden 7,9% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 4,122.
9) Pertanyaan (y9) "saya mampu memberikan pelayanan dengan etika sebaik mungkin". 24 responden 21,1% menjawab sangat setuju, 84 responden 73,7% menjawab setuju, 6 responden 5,3% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 4,157%.
10) Pertanyaan (y10) "saya memiliki hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja". 18 responden 15,8% menjawab sangat setuju, 82 responden 71,9% menjawab satuju, 14 responden 12,3% menjawab kurang setuju dengan skor rata-rata 4,035%.
11) Pertanyaan (y11) " pemimpin merupakan puncak figur perbuatan yang dianut bawahan". 9 responden 7,9% menjawab sangat setuju, 90 responden 78,9% menjawab setuju, 12 responden 10,5% menjawab kurang setuju, 2 responden 2,6% menjawab tidak setuju dengan skor rata-rata 3,921%.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.5 Hasil Uji Validitas Data

Menurut Sugiono (2012:267) Viliditas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Menurut Sugiono (2012:124), aitem yang memiliki korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi. Jika nilai r lebih besar dari $\geq$ 0.3 dan nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya maka dinyatakan tidak valid (Sani Dan Maharani, 2013:48). Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil uji validitas variabel *Locus Of Control* Internal (X1), *Locus Of Control* Eksternal (X2), Disiplin Kerja (Z), Etos Kerja (Y)

Variabel	Item	R	Signifikan	Keterangan
Locus Of *Control* Internal (X1)	X1.1	0,732	0,000	Valid
	X1.2	0,586	0,000	Valid
	X1.3	0,735	0,000	Valid
	X1.4	0,753	0,000	Valid
	X1.5	0,553	0,000	Valid
	X1.6	0,780	0,000	Valid
	X1.7	0,621	0,000	Valid
Locus Of Control Eksternal (X2)	X2.1	0,478	0,000	Valid
	X2.2	0,463	0,000	Valid
	X2.3	0,828	0,000	Valid
	X2.4	0,770	0,000	Valid
	X2.5	0,679	0,000	Valid
Disiplin Kerja (Z)	Z1	0,708	0,000	Valid
	Z2	0,691	0,000	Valid
	Z3	0,681	0,000	Valid

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Z4	0,735	0,000	Valid
	Z5	0,825	0,000	Valid
	Z6	0,839	0,000	Valid
	Z7	0,808	0,000	Valid
	Z8	0,751	0,000	Valid
	Z9	0,822	0,000	Valid
	Z10	0,785	0,000	Valid
Etos Kerja (Y)	Y1	0,547	0,000	Valid
	Y2	0,584	0,000	Valid
	Y3	0,755	0,000	Valid
	Y4	0,822	0,000	Valid
	Y5	0,862	0,000	Valid
	Y6	0,900	0,000	Valid
	Y7	0,856	0,000	Valid
	Y8	0,783	0,000	Valid
	Y9	0,626	0,000	Valid
	Y10	0,740	0,000	Valid
	Y11	0,520	0,000	Valid

Sumber: diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, seluruh koefisien korelasi item pada masing-masing variabel locus of *control* internal (x1), *locus of control* eksternal (x2), disiplin kerja (z), dan etos kerja (y) yang diteliti sudah lebih besar dari 0,3 nilai signifikanya kurang dari 0,05 (5%), sehingga butir atau aitem yang digunakan dalam penelitian ini dikatan valid dan layak untuk seluruh responden yang sudah ditargetkan.

4.1.6 Hasil Uji Reabilitas Data

Menurut Supriyanto dan Mahfudz (2010:250) reabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (∂) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatan reliabel, sebaliknya *cronbach's alpha* (∂) < 60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.12

Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Alpha	Keterangan
1	*Locus Of Control* Internal	0,807	Reliabel
2	*Locus Of Control* Eksternal	0,796	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,902	Reliabel
4	Etos Kerja	0,911	Reliabel

Sumber: data dioleh peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 uji reabilitas variabel locus of *control* internal, *locus of control* eksternal, disiplin kerja, dan etos kerja nilai alphanya lebih dari 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel. dan instrumen dapat dilanjutkan untuk digunakan pada seluruh responden.

4.1.7 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.7.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang kita teliti memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat apabila nilai signifikan > 0,05 maka data distribusi normal sedangkan apabila nilai signifikan < 0,05 maka tidak distribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan spss dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandartdized residual
Kolmogorov- Smirnov Z	,095
Asymp.Sig. (2-tailed)	,014

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dari hasil output SPSS diatas dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena dapat diketahui dengan nilai signifikan sig lebih dari alpha 0,14 > 0,05 sehingga dikatakan normalitas terpenuhi.

4.1.7.2 Hasil Uji Linieritas

Pengujian linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel terikat, apakah hubungan linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curveestimation* yaitu gambar hubungan linier antar variabel dependen dengan variabel independen. Jika nilai sig f < 0,05, maka variabel independen tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel dependen. Hasil uji linieritas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Model	Sig	Keterangan
X1 terhadap Z	0,000	Linier
X2 terhadap Z	0,006	Tidak Linier
X1 terhadap Y	0,000	Linier
X1 terhadap Y	0,000	Linier
Z terhadap Y	0,000	Linier

Sumber: data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan hasil output dari tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki hubungan linier dengan Z dengan nilai sig < 0,05. Variabel X2 tidak memiliki hubungan linier dengan Z karena nilai sig > 0,05 maka asumsi linier tidak terpenuhi. Variabel X1, X2, dan Z memiliki hubungan linier dengan Y karena nilai sig < 0,05, maka asumsi linier terpenuhi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.8 Hasil Analisis Jalur

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian mengenai pengaruh *locus of control* internal (X1) dan *locus of control* eksternal (X2) terhadap etos kerja (Y) secara langsung dan tidak langsung melalui disiplin kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Perhitungan *statistic* dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat bantu dengan program computer *SPSS for windows* versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dua persamaan yaitu:

Persamaan pertama: Z = *F*(X)

persamaan kedua: Y= *F*(X,Z)

Persamaan diatas terdiri atas dua pengaruh yaitu persamaan pertama untuk menguji pengaruh langsung *locus of control* internal dan *locus of control eksternal* terhadap etos kerja. Sedangkan persamaan kedua untuk menguji pengaruh tidak langsung *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal terhadap etos kerja melalui disiplin kerja. Dari dua persamaan diatas yang menguji tentang pengaruh langsung dan tidak langsung diperoleh dua persamaan yaitu:

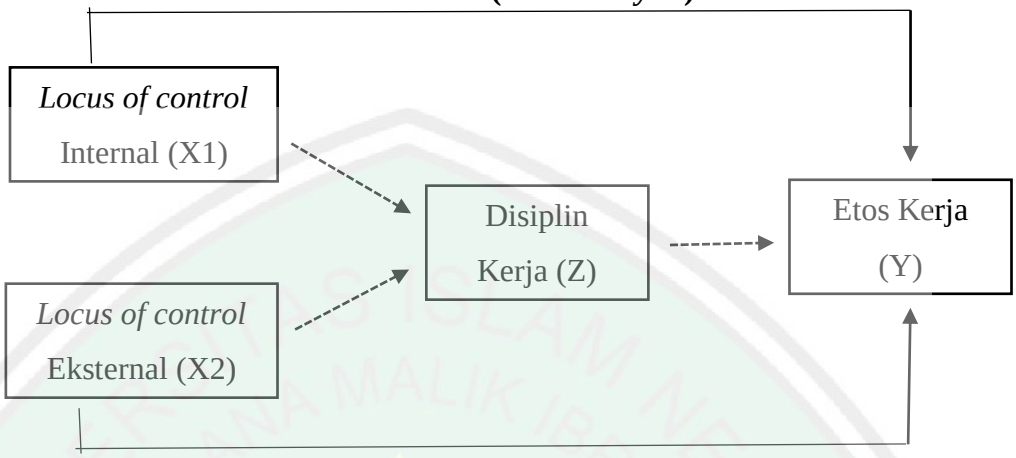
Persamaan Pertama : Z = 0,413 X1 + 0,161 X2

Persamaan Kedua : Y = 0,252 X1 + 0,260 X2 + 0,304 Z

Dengan adanya dua persamaan diatas diperoleh model analisis jalur (*Path* Analysis) sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Gambar 4.4
Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Berdasarkan gambar 4.4 model analisis jalur (*path analysis)* dapat diketahui dua persamaan analisis jalur yang menguji pengaruh langsung variabel *locus of control* internal (X1) dan pengaruh langsung variabel *locus of control* eksternal (X2) terhadap variabel etos kerja (Y), dan pengaruh tidak langsung variabel *locus of control* internal (X1) dan pengaruh tidak langsung variabel *locus of control* eksternal (X2) terhadap variabel etos kerja (Y) melalui variabel disiplin kerja (Z).

4.1.8.1 Pengaruh *Locus Of Control* Internal (X1) dan *Locus of Control* Eksternal (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Z)

Tujuan dari penggunaan analisis jalur ini adalah untuk membuktikan persamaan analisis jalur yang pertama mengenai pengaruh variabel *locus of control* internal (X1) dan variabel *locus of control* eksternal (X2) terhadap variabel disiplin kerja (Z) yang dijelaskan pada tabel di bawah ini:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi *Locus Of Control* Internal (X1) Dan *Locus Of Control* Eksternal (X2) Terhadap Disiplin Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,801	6,709		1,014	,313
	Locus of control Internal (X1)	,837	,174	,413	4,815	,000
	Locus of control Eksternal (X2)	,490	,261	,161	1,878	,063
N = 114 R Squer = 0,228 F = 16,335 Sig. F hitung = 0,000						

Sumber: data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh dari disiplin kerja yaitu:

Z = 0,413 X1 + 0,161 X2

Dari tabel diatas dapat diperoleh nilai *standardized coefficient* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel *locus of control* internal terhadap disiplin kerja adalah 0,413. Nilai *standardized coefficient* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel *locus of control* eksternal terhadap disiplin kerja adalah 0,161.

Untuk pemeriksaan validitas model dilakukan analisis koefisien determinasi (r^2) dimana hal ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *locus of control* internal dan variabel *locus of control* eksternal terhadap disiplin kerja. Koefisien determinasi (r^2) dilihat pada besarnya nilai R *squere* (r^2) adalah sebesar 0,228. Cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KD = r^2 x 100%

KD = 0,228 x 100%

KD = 22,8%

Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan variabel *locus of control* internal (X1) dan *locus of control* eksternal (X2) terhadap variabel disiplin kerja (Z) sebesar 22,8% sedangkan sisanya 77,2% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk menguji secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara langsung antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel *independen* dan *dependent* dan sebaliknya, sedangkan untuk signifikansi, jika t < 0,05 maka adanya pengaruh antara variabel *independent* dan *dependent* dan demikian sebaliknya.

Dalam tabel 4.15 dapat diketahui uji t terhadap variabel *locus of control* internal (X1) didapatkan t_{hitung} sebesar 4,815 dengan signifikasi t sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh nilai sebesar 4,815 > 1,658 atau signifikansi t lebih kecil dari 5% (0,00 < 0,05). Dari hasil tersebut maka secara parsial variabel *locus of control* internal (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Z).

Pada tabel 4.15 dapat diketahui uji t terhadap variabel *locus of control* eksternal (X2) didapatkan t_{hitung} sebesar 1,878 dengan signifikasi t sebesar 0,63. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh nilai sebesar 1,878 > 1,658 dan signifikansi t lebih besar dari 5% (0,63 > 0,05). Dari hasil tersebut maka secara parsial variabel *locus*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

of control eksternal (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Z) karena nilai sig lebih besar dari 5%.

4.1.8.2 Pengaruh *Locus Of Control* Internal (X1), *Locus Of Control* eksternal (X2) dan Disiplin Kerja (Z) Terhadap Etos Kerja (Y).

Tujuan dari penggunaan analisis jalur ini adalah untuk membuktikan persamaan analisis jalur yang pertama mengenai pengaruh variabel *locus of control* internal (X1), *locus of control* eksternal (X2) dan disiplin kerja (Z) terhadap etos kerja (Y) yang dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi *Locus Of Control* Internal (X1), *Locus Of Control* eksternal (X2) Dan Disiplin Kerja (Z) Terhadap Etos Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,432	5,907		,242	,809
	Locus of control internal (X1)	,490	,167	,252	2,924	,000
	Locus of control eksternal (X2)	,759	,232	,260	3,271	,000
	Disiplin kerja (Z)	,292	,083	,304	3,508	,000
N = 114 R Square = 0,363 F = 20,910 Sig. F hitung = 0,000						

Sumber: data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel etos kerja sebagai berikut:

Y = 0,252 X1 + 0,260 X2 + 0,304 Z

Dari tabel diatas dapat diperoleh nilai *standardized coefficient* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel *locus of control* internal terhadap etos kerja adalah 0,252. Nilai *standardized coefficient* beta menunjukkan besarnya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kontribusi variabel *locus of control* eksternal terhadap etos kerja adalah 0,260. Nilai *standardized coefficient* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel disiplin kerja terhadap etos kerja adalah 0,304,

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *locus of control* internal, *locus of control* eksternal dan disiplin kerja terhadap etos kerja. Koefisien determinasi ditentukan dengan R *square* pada tabel diatas. Nilai R *sequare* (R^2) pada tabel 4.16 adalah 0,363. Cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

KD = r2 x 100%

KD = 0,363 x 100%

KD = 36,3%

Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan variabel *locus of control* internal (X1), *locus of control* eksternal (X2) dan disiplin kerja (Z) terhadap variabel etos kerja (Y) sebesar 36,3% sedangkan sisanya 63,7% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada tabel 4.16 dapat diketahui uji t terhadap variabel *locus of control* internal (X1) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,924 dengan signifikasi t sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh nilai sebesar 2,924 > 1,658 atau signifikansi t lebih kecil dari 5% (0,000 < 0,05). Dari hasil tersebut maka secara parsial variabel *locus of control* internal (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel etos kerja (Y).

Pada tabel 4.16 dapat diketahui uji t terhadap variabel *locus of control* eksternal (X2) didapatkan t_{hitung} sebesar 3,271 dengan signifikasi t sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh nilai sebesar 3,271 > 1,658 atau signifikansi t lebih

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kecil dari 5% (0,000 < 0,05). Dari hasil tersebut maka secara parsial variabel *locus of control* eksternal (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel etos kerja (Y).

Pada tabel 4.16 dapat diketahui uji t terhadap variabel disiplin kerja (Z) didapatkan t_{hitung} sebesar 3,508 dengan signifikasi t sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh nilai sebesar 3,508 > 1,658 atau signifikansi t lebih kecil dari 5% (0,000 < 0,05). Dari hasil tersebut maka secara parsial variabel disiplin kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Z).

4.1.9 Hasil Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan uji sobel (*sobel test*). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) malalui variabel mediasi (Z). Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali,2011:255).

Perhitungan koefisien, standar eror dan nilai t hitung pada pengaruh tidak langsung disajikan sebagai berikut:

X1 = $Sab = \sqrt{b^2\, sa^2 + a^2\, sb^2 + sa^2\, sb^2}$

$$Sab = \sqrt{(0{,}304^2)\,(0{,}083^2) + \left(0{,}413^2\right)(0{,}174^2) + (0.083^2)\,(0.174^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(0{,}092)(0{,}006) + (0{,}170)(0{,}030) + (0{,}006)(0{,}030)}$$

$$Sab = \sqrt{0.005}$$

$$Sab = 0.070$$

X2 = $Sab = \sqrt{b^2\, sa^2 + a^2\, sb^2 + sa^2\, sb^2}$

$$Sab = \sqrt{(0{,}304^2)\,(0{,}083^2) + \left(0{,}161^2\right)(0{,}261^2) + (0.083^2)\,(0.261^2)}$$

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

$$Sab = \sqrt{(0{,}092)(0{,}006) + (0{,}025)(0{,}068) + (0{,}006)(0{,}068)}$$

$$Sab = \sqrt{0.001}$$

$$Sab = 0.031$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefesien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$X1 = t = \frac{(0{,}413)(0{,}304)}{0{,}070} = 1{,}793$$

$$X2 = t = \frac{(0{,}161)(0{,}304)}{0{,}031} = 1{,}578$$

Dari perhitungan diatas dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung variabel *locus of control* internal menunjukkan hasil t hitung lebih besar dari t tabel (1,793 > 1,658), artinya variabel disiplin kerja mampu memediasi variabel *locus of control* internal terhadap etos kerja pegawai Pemerintahan Kota Malang.

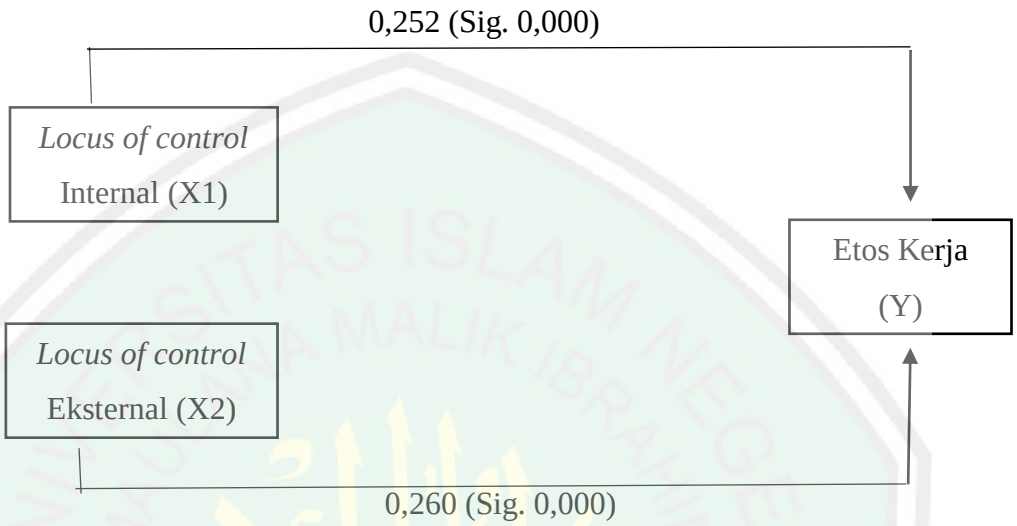
Sedangkan varaibel *locus of control* eksternal menunjukkan t hitung lebih kecil dari t tabel (1,578 < 1,658), artinya variabel disiplin kerja tidak mampu memediasi *locus of control* eksternal terhadap etos kerja pegawai Pemerintahan Kota Malang.

4.1.10 Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal terhadap etos kerja. Berikut ini adalah hasil analisis jalur secara langsung dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Gambar 4.5
Model Analisis Jalur Langsung



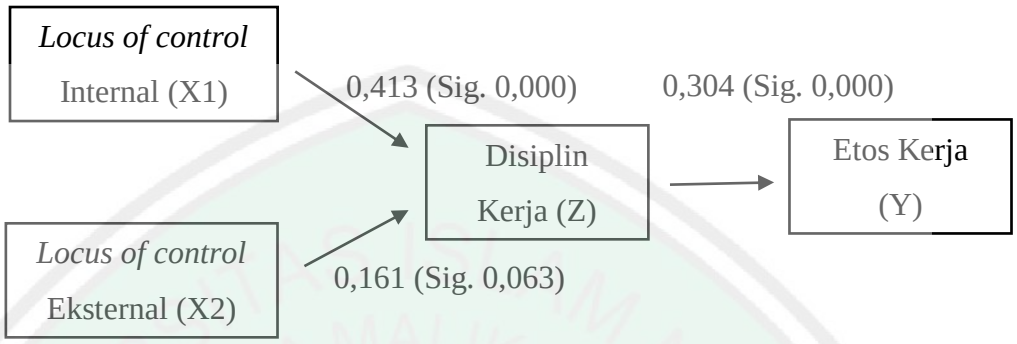
Dari gambar diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung antara variabel *locus of control* internal terhadap etos kerja yaitu 0,252 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan variabel *locus of control* eksternal terhadap etos kerja yaitu 0,260 dengan signifikansi sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal secara langsung berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

4.1.11 Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan dari hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal terhadap etos kerja melalui disiplin kerja. Berikut ini adalah hasil analisis jalur secara tidak langsung dijelaskan dalam gambar jalur dibawah ini, yang mana dari gambar ini menjelaskan hasil nilai dari pengaruh antar variabel secara tidak langsung:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Gambar 4.6
Model Analisis Jalur Tidak Langsung



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung. Menurut Gudono (2015:246) Untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung yaitu dengan menghitung nilai variabel independen dikali nilai variabel dependen. Maka besar pengaruh tidak lagsung yaitu 0,413 x 0,304 = 0,125. Hal ini berarti pengaruh *locus of control* internal terhadap etos kerja melalui disiplin kerja lebih kecil dari pada pengaruh *locus of control* internal terhadap etos kerja secara langsung karena 0,125 < 0,252.

Sedangkan untuk besarnya nilai pengaruh tidak langsung *locus of control* eksternal terhadap etos kerja melalui disiplin kerja yaitu 0,161 x 0,304 = 0,048. Hal ini berarti pengaruh *locus of control* eksternal terhadap etos kerja melalui disiplin kerja lebih kecil dari pada pengaruh *locus of control* eksternal terhadap etos kerja secara langsung karena 0,048 < 0,260.

Dari gambar jalur tidak langsung diatas dapat dijelaskan secara signifikan *locus of control* internal terhadap etos kerja melalui variabel disiplin kerja bernilai signifikan karena antar variabel saling berpengaruh dan memiliki nilai sig lebih kecil dari 0,005. Sedangan variabel *locus of control* eksternal terhadap etos kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

melalui disiplin kerja secara tidak langsung tidak bernilai signifikan karena ada pengaruh antar variabel yang nilai signya lebih besar dari 0,005.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Langsung *Locus Of* Control Internal Terhadap Etos Kerja

Variabel *locus of control* internal dibentuk oleh dua indikator yaitu kemampuan dan usaha. *Locus of control* internal yang ada pada diri pegawai kantor Pemerintahan Kota Malang berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki *locus of control* internal adalah dari indikator kemampuan, pegawai dapat disiplin dalam bekerja, mampu bekerja dalam tim serta merasa puas terhadap hasil kerjanya dan bersemangat atau termotivasi untuk menggapai sesuatu yang diinginkan, sedangkan dari indikator usaha, pegawai senang menghadapi tantangan, dapat bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan dan memiliki keyakinan bahwa suatu keberhasilan dalam hidupnya merupakan dari keahlian yang dimiliki pegawai.

Dari hasil jawaban responden bahwa pegawai memiliki etos kerja yang bagus dengan dimilikinya keyakinan bahwa bekerja untuk mencari keridhoan ilahi dan kedisiplinan pegawai dalam hal tanggung jawab terhadap waktu penyelesaian tugas yang diberikan serta patuh terhadap peraturan organisasi, memiliki hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja, dan termotivasinya pegawai dalam bekerja guna untuk memberikan pelayanan dengan etika sebaik mungkin. Sehingga *locus of control* internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Besarnya pengaruh *locus of control* internal terhadap etos kerja ditujukan pada koefisien determinasi sebesar 25,2% dan untuk koefisien regresi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

variabel *locus of control* internal mempunyai arahan positif terhadap etos kerja. Didukung dengan hasil uji t secara parsial dengan taraf signifikasi 5% terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *locus of control* internal terhadap etos kerja. Maka hipotesis pertama diterima.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka (2010) yang menyebutkan bahwa pegawai yang memiliki *locus of control* internal tinggi dapat mempengaruhi etos kerja, hal ini dikarenakan pegawai memiliki keyakinan bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya, sehingga dapat bersikap lebih etis. Sedangkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* internal terhadap etos kerja hal ini dikarenakan pegawai kantor Pemerintahan Kota Malang memiliki etos kerja yang baik dengan adanya *locus of control* internal yang ada pada diri pegawai.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa *locus of control* internal memang perlu ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk menciptakan etos kerja yang baik. *Locus of control* internal yang ada pada diri pegawai kantor Pemerintahan Kota Malang berpengaruh terhadap etos kerja, hal ini bisa dilihat dari hasil distribusi *locus of control* internal skor tertinggi yaitu salah satunya pegawai memiliki semangat tinggi untuk mengapai sesuatu yang diinginkan. Sedangkan salah satu indikator dari etos kerja adalah pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk selalu bekerja dengan baik, yang artinya *locus of control* internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam teori pembelajaran sosial yang dikembangakn oleh Rotter (1966) menyatakan bahwa individu dengan *locus of control* internal lebih percaya diri, bertanggung jawab atas segala kejadian yang dimiliki, bersikap etis dalam segala tindakan dan bertanggung jawab. Karena individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa kesuksesan dan kegagalan yang dialami disebabkan oleh tindakan dan kemampuanya sendiri. Dari penjelasan diatas dipat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai dapat bersikap etis dalam penelitian ini diartikan terciptanya etos kerja yaitu adanya *locus of control* internal yang ada pada diri pegawai.

Dalam islam keyakinan pada diri sendiri sangat penting, karena keyakinan membuat seseorang mampu mengendalikan seluruh tindakan dan perilakunya sehingga dapat mematuhi peraturan organisasi dan berperilaku etis. Tanpa keyakinan seseorang akan selalu merasa dibayangi berbagai keraguan sehingga jiwa penuh kegoncangan, kebodohan dan kegelapan yang pada akhirnya jiwa akan menjadi rapuh dan mudah terpengaruh.

Sebagai mana dalam Al-Qur'an bahwa manusia adalah mahluk yang paling mulia dalam kondisi yang baik lagi sempurna. Akan tetapi manusia seringkali gagal mengendalikan bisikan hawa nafsu dan bujukan setan tanpa memikirkan akibat dari tindakan tersebut. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat An-Nazi'at:40

وَآمَّامَنْ خَاَ ف مَقَا مَ رَبِّهِ وَ نَهَى ا لَّنفْسَ عَنِ الْهَوَى

Artinya: "*Dan apapun orang-orang yang takut kepada kebesaran Tuhanya dan menahan diri dari hawa nafsunya*".

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

قَا لَ رَسُو ل اللهِ صلى اللهِ عليه وَ سلم : لَيْسَ الشَّديدُبِالصُّرَعَةِ, إِنَّمَا الَّذِى يَمْلِكُ نَفْسَهُ عِنْدَالغَضَبِ

"*Rasulullah SAW bersabda : bukan orang kuat itu yang bisa menang saat bertarung atau bergulat, tetapi orang kuat itu adalah yang mampu mengendalikan nafsunya ketika marah*" (HR. Bukhari, Muslim, Ahmad).

Dari ayat tersebut, seseorang harus mampu mengendalikan dirinya dari dorongan-dorongan hawa nafsu yang dapat menjadikan seseorang lupa kepada tuhanya dan merasa takut atas kebesaranya sehingga tidak terjerumus ke dalam hal-hal yang negatif (kebinasan) dan membawa kepada kesesatan karena sekedar mengikuti kemaunya (https://tafsirq.com).

4.2.2 Pengaruh Langsung *Locus Of Control Eksternal* Terhadap Etos Kerja

Variabel *locus of control* eksternal dibentuk oleh dua indikator yang berhubungan dengan nasib dan pengaruh orang lain. *locus of control* eksternal yang ada pada diri pegawai kantor Pemerintahan Kota Malang berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa pegawai memiliki keyakinan bahwa masa depan itu terjadi dengan sendirinya sehingga percaya pada nasib, apapun yang terjadi dalam hidupnya akan pasrah menghadapi, melalukan suatu perbuatan atas keinginan orang lain, dan memerlukan bantuan orang lain untuk menyelesaikan masalah.

Dari hasil jawaban responden bahwa pegawai memiliki etos kerja yang bagus dengan dimilikinya keyakinan bahwa bekerja untuk mencari keridhoan ilahi dan kedisiplinan pegawai dalam hal tanggung jawab terhadap waktu penyelesaian tugas yang diberikan serta patuh terhadap peraturan organisasi, memiliki hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja, dan termotivasinya pegawai

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dalam bekerja guna untuk memberikan pelayanan dengan etika sebaik mungkin. Sehingga *locus of control* eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Besarnya pengaruh *locus of control* eksternal terhadap etos kerja ditujukan pada koefisien determinasi sebesar 2,60% dan untuk koefisien regresi variabel *locus of control* eksternal mempunyai arahan positif terhadap etos kerja. Didukung dengan hasil uji t secara parsial dengan taraf signifikasi 5% terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *locus of control* internal terhadap etos kerja. Maka hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadirsyah (2009) yang menyatakan bahwa *locus of control* eksternal tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja, karena sifat pegawai yang membuat kelompok-kelompok, sehingga terdapat lingkungan sosial yang tidak mendukung. Sedangakan penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja, hal ini dikarenakan dilihat dari hasil distribusi variabel *locus of control* eksternal adalah mereka membutuhkan orang lain untuk menyelesaikan masalah dan berperilaku sesuai dengan kemauan orang lain disekitarnya. Sesuai dengan indikator etos kerja yang pada poin lingkungan bahwa ciri dari pegawai yang memiliki etos kerja tinggi yaitu memiliki hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja dan pemimpin sebagai figur atas perbuatan yang harus ditiru.

Dalam teori pembelajaran sosial yang dikembangakn oleh Rotter (1966) menyatakan bahwa individu dengan *locus of control* eksternal menyakini bahwa keberhasilan pada dasarnya ditentukan oleh kekuatan dari luar dirinya, apakah itu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

keberuntungan atau konteks sosial, karena mereka terlalu percaya pada nasib bahwa keberhasilan dalam hidupnya ditentukan oleh faktor dari lingkungan. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa pegawai kantor Pemerintahan Kota Malang yang memiliki *locus of control* eksternal mereka mempercayai pada lingkungan sekitar bahwa lingkunlah yang dapat menentukan nasib mereka. Etos kerja yang diciptakan dari lingkungan sosial yang baik akan berpengaruh terhadap kepribadian pegawai itu sendiri.

Dalam islam mengajarkan agar kita selalu berbaik sangka pada diri maupun lingkungan kita sendiri. artinya ketika kita membaca dan mengenali diri kita secara positif, tentu akan hasilkan sesuatu yang positif dan begitu pula sebaliknya jika kita menggap diri kita secara negatif, kita telah menentukan diri kita sebagai seseorang yang negatif. Seluruhnya, pada akhirnya ditentukan oleh cara pandang kita tentang diri dan lingkungan kita sendiri.

Sedangkan dalam Al-Qur'an ayat 5-6 surat Nasyrah:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (هـ) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: "*sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan* (Qs Nasyrah, 5-6).

لاَ يُكَلِّفُ اللهُ نَفْسًا إِ لاَّ وُ سْعَهَا لَهَا مَأ كَسَبَتْ وَ عَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لاَ تُؤَا خِذْ نَآ إِنَّسِيْنَآ أَوْ أَخْطَأْ نَا رَبَّنَا وَلاَ تَحْمِلْ عَلَيْنَآ إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَي الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَ بَّنَا وَلاَ تُحَمِّلْنَا مَالاَطَا قَةَ لَنَابِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَاوَارْ حَمْنَآ أَنتَ مَوْلاَنَا فَانصُرْنَاعَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: *"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuia dengan kesanggupanya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusakannya dan mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakanya. (mereka berdoa): "Ya Rabb kami, janganlah engkau bebankan kepada*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

> *kami beban yang berat sebagaimana engkau bebankan kepada orang-orang yang sebelum kami. Ya Rabb kami, janganlah engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami, ampuilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir*" (Al-Baqarah, 286).

Pada surat Nasyrah ayat 5-6 menegaskan, bahwa nasib manusia adalah di tangan manusia sendiri, sedangkan pada surat Al-Baqarah ayat 286 merupakan janji Allah SWT bahwa Allah SWT tidak akan memberikan sesuatu cobaan diluar kemampuan seseorang. Oleh karena itu setiap cobaan atau permasalahan yang dihadapi sudah di ukur oleh Allah dengan kemampuan seseorang individu yang berorientasi pada *locus of control* eksternal merupakan individu yang selalu menganggap bahwa adanya kekuatan lain yang mengendalikanya, sehingga individu tersebut lebih mudah menyerah dan kurang berusaha sehingga perlu mediasi untuk memberikan dorongan untuk bekerja secara optimal seperti halnya lingkungan sosial yang mendukung.

4.2.3 Pengaruh *Locus Of Control* Internal Secara Tidak Langsung Terhadap Etos Kerja Melalui Variabel Disiplin Kerja

Model analisis jalur regresi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* internal dapat mempengaruhi etos kerja dengan nilai sig lebih kecil dari 5%. Begitu juga dengan hasil pengujuian analisis jalur variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel etos kerja dengan nilai sig lebih kecil dari 5%, variabel *locus of control* internal juga dapat mempengaruhi disiplin kerja dengan nilai sig lebih kecil dari 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi *locus of control* internal terhadap etos kerja. Maka hipotesis ketiga diterima.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Menurut Siagian (2007:32) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sehingga pegawai memiliki sikap kendali diri yang mana akan berpengaruh terhadap etos kerja yaitu bekerja secara optimal, efektif dalam memberikan pelayanan.

Dilihat dari hasil distribusi *locus of control* internal skor tertinggi yaitu pada pegawai dapat disiplin dalam bekerja dengan hasil nilai 4, 403%. Hal ini sesuai dengan teori pembelajaran sosial dari Rotter bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *locus of control* adalah disiplin kerja. Individu dengan *locus of control* internal disiplin dijadikan dorongan motivasi hidupnya untuk bekerja secara efektif dan efisien agar berhasil dalam mencapai tujuan. hasil distribusi disiplin kerja skor tertinggi pada pegawai bertanggung jawab atas perintah yang diberikan atasan dengan hasil nilai 4,263%.

Sedangkan dari hasil distribusi etos kerja skor tertinggi terdapat pada pegawai mampu memberikan pelayan dengan etika sebaik mungkin dengan hasil nilai 4,157%. Ini berarti mampu memberikan pelayanan secara optimal dengan etika sebaik mungkin dapat mempengaruhi terciptanya etos kerja, ketika seorang pegawai dapat memberikan pelayanan dengan optimal maka secara tidak langsung pegawai memiliki kedisiplin dalam bekerja karena dapat memberikan pelayanan dengan optimal. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustinsia

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

(2012) bahwa disiplin kerja mempengaruhi etos kerja, semakin tinggi pegawai disiplin dalam bekerja maka semakin tinggi terciptanya etos kerja pegawai.

Dalam agama islam etos kerja adalah tentang keyakinan bekerja secara etika yang baik, ikhlas, sabar dapat mengendalikan diri dari nafsu, dan syukur. keempat hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja. dapat bekerja dengan etika baik, mampu disiplin dalam memberikan pelayanan, bersyukur atas sesuatu yang diperoleh, dan dapat mengendalikan diri dalam perbuatan penyelewengan kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan perbuatan tersebut dapat memberikan nilai tersendiri bukan hanya untuk diri sendiri namun juga untuk orang lain.

Bagi kaum muslimin, bekerja dalam rangka mendapatkan rezeki yang halal dan memberikan kemanfaatan yang sebesar-besarnya bagi masyarakat merupakan bagian dari ibadah. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:" *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang haib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*".

Ciri utama dari orang-orang mukmin yang akan berhasil dalam hidupnya adalah kemampuannya untuk meninggalkan perbuatan yang melahirkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kemalasan (tidak produktif) dan gantinya dengan amalan yang bermanfaat. Hadist riwayat Imam Ahmad, Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا هِشَامُ بْنُ عَمَّارٍحَدَّثَنَا إِسمَعِيلُ بْنُ عَيَّاشٍ عَنْ بَحِيرِبْنِ سَعْدٍ عَنْ خَا لِدِبْنِ مَعْدَانَ عَنْ الْمِقْدَامِ بْنِ مَعْدِيكَرِ بَ الزُّبَيْدِيِّ عَنْ رَسُولِ اللهِ صَلىَّ اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَاكَسَبَ الرَّجُلُ كَسْبًا مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَمَا أَنْفقَ الرَّجُلُ عَلىَ نَفْسِهِ وَأَهلِهِ وَوَلَدِهِ وَخَا دِمِهِ فَهُوَ صَدَقةٌ

> *"telah menceritakan kepada kami hisyam bin ammar berkata, telah menceritakan kepada kami isma'il bin ayyasy dari bahir bin sa'd dari khalid bin ma'dan dari la miqdam bin ma'dikarib az zubaidi dari rasulullah saw, beliau bersabda: tidak ada yang lebih baik dari usaha seseorang laki-laki kecuali dari hasil tanganya sendiri dan dari apa yang diinfakkan oleh seorang laki-laki kepada diri, istri, anak dan embantunya adalah sedekah" (HR. Ibnu Majah).*

Hadits diatas menjelaskan bahwa betapa penting usaha yang berasal dari jerih payahnya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa keduanya saling berkaitan dalam mencapai hasil yang terbaik dalam melakukan usaha. Untuk itu dibutuhkan sebuah keterampilan dan pikiran-pikiran yang kreatif dan inovatif dalam menjalankan kinerjanya sebagai seorang pegawai.

4.2.4 Pengaruh *Locus Of Control* Eksternal Secara Tidak Langsung Terhadap Etos Kerja Melalui Variabel Disiplin Kerja

Model analisis jalur regresi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal dapat mempengaruhi etos kerja dengan nilai sig lebih kecil dari 5%. Begitu juga dengan hasil pengujuian analisis jalur variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel etos kerja dengan nilai sig lebih kecil dari 5%, sedangakan variabel *locus of control* eksternal tidak

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mampu mempengaruhi disiplin kerja karena nilai sig lebih besar dari 5% yaitu (0,063 > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja tidak mampu mempengaruhi atau memediasi *locus of control* eksternal terhadap etos kerja. Maka hipotesis keempat ditolak

Disiplin kerja secara tidak langsung tidak mampu mempengaruhi *locus of control* eksternal terhadap etos kerja, hal tersebut dilihat dari distribusi variabel *locus of control* eksternal nilai terendah terdapat pada pegawai terlalu pasrah dalam menghadapi hidupnya dengan skor 3,7% dan mereka melakukan sesuatu atas keinginan orang lain dengan skor 4,5%. sedangkan dilihat dari distribusi variabel disiplin kerja nilai terendah terdapat pada pegawai pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja dengan skor 3,5% dan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dari yang diinginkan atasan dengan skor 3,9%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Pemerintahan Kota Malang yang memiliki *locus of control* eksternal mereka terlalu pasrah dalam menjalankan aktifitas hidupnya kurang bersemangat dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kedisiplinan dalam bekerja seperti tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan. Hasil penelitian ini selaras dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Bu Etna bahwa pegawai kurang disiplin dalam ketetapan waktu penyelesaian tugas yang diberikan atasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Musadiq (2017) yang menyatakan bahwa koefisien regresi variabel *locus of control* eksternal tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama, hal ini disebabkan karena karyawan kurangnya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

semangat dan motivasi dalam bekerja. Sedangkan dalam penelitian ini disiplin kerja tidak mampu memediasi *locus of control* eksternal adalah dilihat dari koefisien regresi nilai sig variabel *locus of control* eksternal terhadap disiplin kerja adalah lebih besar dari 5% (0,36 > 0,05), dilihat dari distribusi variabel pegawai kantor Pemerintahan Kota Malang yang memiliki *locus of control* eksternal terlalu pasrah terhadap keadaan kurang inisiatif sehingga berpengaruh terhadap kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak pulang pada jam kerja. Hal tersebut secara tidak langsung memperlemah terciptanya etos kerja pegawai kantor Pemerintahan Kota Malang.

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan teori Rotter yang menyatakan bahwa individu dengan *locus of control* eksternal disiplin kerja dijadikan sebagai mediasi dalam mengendalikan perilaku yang menyimpang. karena faktor yang mampu mempengaruhi *locus of control* eksternal dalam prestasi kerjanya adalah dari keyakinan pada nasib dan pengaruh orang lain seperti orang lain dianggap figur untuk di jadikan peluang dalam keberhasilan kerja yang optimal.

Dalam islam disiplin kerja sangat penting bagi kehidupan manusia karena dengan adanya disiplin seseorang dapat mengendalikan diri dari perilaku menyimpang sehingga terhindar dari perbuatan yang tidak etis seperti dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 27:

الَّذِينَ يَنْقُضُونَ عَهدَ ٱللَّهِ مِن بَعْدِمِيثَٰقِهِ ۖ وَيَقْطَعُونَ مَآأَمَرَٱللَّهِ بِهِ ۖ أن يُوصَلَ وَيُفْسِدُونَ

فِى ٱلأَرْضِ ۚ أُوْلَٰئِكَ هُمُ الْخَٰسِرُونَ

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Artinya: "*Yaitu orang-orang yang melanggar perjanjian Allah sesudah perjanjian itu teguh, dan memutuskan apa yang diperintahkan Allah (kepada mereka) untuk menghubungkanya dan membuat kerusakan di muka bumi. Mereka itulah orang-orang yang rugi*" (Qs Al-Baqarah 27).

Sebagai orang yang beriman, semestinya dapat memegang amanah dari suatu pekerjaan yang baik agar pekerjaan yang dilakukan bukan hanya memberi manfaat untuk diri sendiri namun juga untuk orang lain. Karena dengan amanah tersebut tidak hanya dipertanggung jawabkan pada atasan atau pihak-pihak yang berkepentingan, tetapi juga harus dipertanggung jawabkan di hadapan Allah SWT.

Dalam hadis Nabi juga telah dijelaskan bahwa seorang individu harus amanah tidak boleh berhianat, hadis tersebut disebutkan:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَدِّالْأَمَانَةَ إِلَى مَنِ ائْتَمَنَكَ وَلاَ تَخُنْ مَنْ خَانَكَ

"Dari Abu Hurairah ia berkata :Rasulullah telah bersabda, "Tunaikanlah amanah kepada orang yang memberi amanah kepadamu, dan janganlah kamu mengkhianati orang yang mengkhianatimu" (HR. Abu Dawud dan At-Tirmidzi).

4.2.5 Disiplin Kerja Memediasi *Locus Of Control* Internal Dan *Locus Of Control* Eksternal Terhadap Etos Kerja

Dilihat dari nilai uji sobel menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu memediasi variabel *locus of control* internal terhadap etos kerja dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (1,793 > 1,658). Dilihat dari hasil penelitian bahwa pegawai kantor Pemerintahan Kota Malang yang memiliki *locus of control* internal mereka memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi terciptanya etos kerja yang baik.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sedangkan dari uji sobel variabel disiplin kerja tidak mampu memediasi *locus of control* eksternal terhadap etos kerja, karena didapat nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel (1,578 < 1,658). Hal tersebut dilihat dari pegawai Kantor Pemerintahan Kota Malang sendiri yang memiliki *locus of control* eksternal mereka terlalu pasrah dengan aktifitas kerjanya kurang bersemangat sehingga mempengaruhi kedisiplin dalam bekerja yang secara tidak langsung dapat menurunkan terciptanya etos kerja yang baik.

Dalam islam mengajarkan agar manusia mampu disiplin dalam berbagai hal agar kehidupanya dapat terarah dan tujuanya dapat tercapai, bahkan dalam ayat Al-Qur'an dijelaskan bahwa seorang yang tidak amanah dan disiplin dalam bekerja akan mendapatkan hukuman yang andil. Hal tersebut disebutkan dalam surat An-Nisa' ayat 58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: *"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan(menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat."*(QS. An-Nisa 58)

Seorang harus disiplin dalam aktifitas kerjanya agar tidak mengganggu aktifitas hidupnya. Karena seorang yang melanggar perlu adanya sanksi dan termasuk penyimpangan perilaku. Karena pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan yang melanggar peraturan disiplin dalam organisasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian keempat hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal terhadap etos kerja melalui variabel disiplin kerja pada kantor Pemerintahan Kota Malang. Maka penelitian ini menyimpulkan bahwa Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1) *Locuss of control* internal berpengaruh langsung terhadap etos kerja. Hal ini bisa dilihat dari hasil distribusi *locus of control* internal skor tertinggi yaitu salah satunya pegawai memiliki semangat tinggi untuk mengapai sesuatu yang diinginkan. Sedangkan salah satu indikator dari etos kerja adalah pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk selalu bekerja dengan baik, yang artinya *locus of control* internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja. Maka hipotesis pertama diterima.
2) *Locus of control* eksternal berpengaruh langsung terhadap etos kerja. hal ini dikarenakan dilihat dari hasil distribusi variabel *locus of control* eksternal adalah mereka membutuhkan orang lain untuk menyelesaikan masalah dan berperilaku sesuai dengan kemauan orang lain disekitarnya. Sesuai dengan indikator etos kerja yang pada poin lingkungan bahwa ciri dari pegawai yang memiliki etos kerja tinggi yaitu memiliki hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja dan pemimpin sebagai figur atas perbuatan yang harus ditiru. Maka hipotesis kedua diterima.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3) *Locus of control* internal perpengaruh terhadap etos kerja melalui disiplin kerja. Hasil analisis jalur regresi dari penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* internal dapat mempengaruhi etos kerja dengan nilai sig lebih kecil dari 5%. Begitu juga dengan hasil pengujian analisis jalur variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel etos kerja dengan nilai sig lebih kecil dari 5%, variabel *locus of control* internal juga dapat mempengaruhi disiplin kerja dengan nilai sig lebih kecil dari 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi *locus of control* internal terhadap etos kerja. Maka hipotesis ketiga diterima.
4) *Locus of control* eksternal berpengaruh terhadap etos kerja melalui disiplin kerja. Hasil analisis jalur regresi dari penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal dapat mempengaruhi etos kerja dengan nilai sig lebih kecil dari 5%. Begitu juga dengan hasil pengujuian analisis jalur variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel etos kerja dengan nilai sig lebih kecil dari 5%, sedangakan variabel *locus of control* eksternal tidak mampu mempengaruhi disiplin kerja karena nilai sig lebih besar dari 5% yaitu (0,063 > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja tidak mampu mempengaruhi atau memediasi *locus of control* eksternal terhadap etos kerja. Maka hipotesis keempat ditolak.
5) Berdasarkan hasil uji sobel disiplin kerja mampu memediasi hubungan pengaruh *locus of control* internal terhadap etos kerja dengan hasil t hitung

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

lebih besar dari t tabel (1,793 > 1,658). Dan disiplin kerja tidak mampu memediasi hubungan pengaruh *locus of control* eksternal terhadap etos kerja karena hasil t hitung lebih kecil dari t tabel (1,578 < 1,658).

5.2 Saran

Implikasi saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah:

1) Pihak kantor Pemerintahan Kota Malang untuk menciptakan lingkungan yang mampu mempengaruhi kepercayaan pegawai atas perilaku yang harus ditanamkan. Membuat sistem disiplin kerja yang dapat membuat jera pegawai. Menumbuhkan sikap ikhlas, sabar dan bersyukur atas arti bekerja dan yang didapatkan atas hasil kerjanya.
2) Untuk penelitian selanjutnya agar lebih banyak melibatkan responden dalam melakukan penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik. Dan lebih banyak mengambil data primer dengan cara melihat secara langsung situasi atau keadaan lingkungan sekitar objek yang akan diteliti.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim dan terjemahan

Allen, Bem. P (2003). *Personality Theories: Development, Growth, and Diversity*, United States of America, Pearson Education Inc 4th edition.

A.Tabrani Rusyan, dkk. (1989). *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung : remaja Karya.

Anoraga, P. (2001). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rinika Cipta

Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Medika.

Boshoff E,. Zyl Van E.S. (2011) The Realitionship Betwen *Locus of Control* and Ethical Behavior Among Employees In The Financial Sector. Skripsi University of The Free State.

Darwish A Yousef (2000) The Islamic Work Ethic As a Mediator Of The Relationship Between Locus Of Control, Role Conflict and Role Ambiguity – A Study in an Islamic Country Setting. Journal Of Managerial Psychology. Vol. 15 No. 4

Dessy Rosiana, Bachri Alim Ahmad, Dewi Sari Maya. (2016). Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Study Pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah Kota Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4 No. 2.

Djakfar, M. (2012). *Etika Bisnis*. Jakarta. Penebar Swadaya

Eka Soraya, Ayudiati. (2010). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang. Tidak dipubliskan

Gustinsia, V., Nurazi, R., Bachri, B. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup. Jurnal manajemen , Vol. 13, No. 2

Gufron, MN., Risnawati R. (2010) *Teori Teori Psikologi.* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Hasibuan, Malayu SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hasibuan, Musadieq. (2017). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Study Pada Karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama). Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 45 No. 1

Hartatik. P. I. (2014). *Pengembangan SDM*. Bandung: Laksana

Irma, D. (2018). Pengaruh Kontrol Diri terhadap Disiplin kerja Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Buton Tengah. Jurnal Rezpublica Vol. 1 No. 1

Ilmiyah, F. (2011). *Hubungan antara Locus of Control dengan Decision Making pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.* Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Tidak dipublikasikan.

Jayanti, I. P., Rasmini, K. (2013). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, dan Reword Manajemen Pada Perilaku Etis Konsultan. Jurnal Akuntansi No. 179-195

Kaswan. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mangkunegara, P.A (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama

Nur,. M. Ghufron, Risnawita, Rini S (2010) *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta, Ar-Ruzz Media.

Nadarsyah, Zahra, M. I. (2009) Locus of Control, Time Budget Pressure dan Penyimpangan Perilaku dalam Audit. Jurnal telaah dan Riset Akuntansi. Vol 2 No. 2

Ozbek, V., Umit, A., M. Emin, A.F. (2013) The Moderating Role of *Locus of Control* on The Links Between Perceived Ethical Problem and Ethical Intentions of Marketing Managers in Turky. Journal Social and Behavioral No. 265-273 Vol. 99

Phares, E.J. (1976). *Locus of Control in Personality*. Morristown, Nem Jersey: General Learning Press.

Patricia, dkk. *Peranan locus control, self-esteem, self-effecacy, dan prestasi belajar terhadap kematangan karir,* Gifted Review Jurnal no.02 Agustus 2009.

Rachmawati, K. I. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru Di Smp Negeri 48

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Palembang Sumatera Selatan. Jurnal ilmiah bisnis dan ekonomi ASIA, Vol. 4 No. 2

Robinson, J. P., Shaver, P. R., & Wrightsman, L. S., (1991), *Measure of Personality and Social Psychological Attitudes*, Clifornia, Academic Press, Inc

Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Rivai, V., Sagala, Ella, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori ke Praktek.* Jakarta: PT Raja Grafindo.

Robert, K., A. Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Selemba Empat

Sylvana, M. D. (2014). Peranan Etos Kerja Dalam Mendongkrak Layanan Perpustakaan Sekolah Menengah Kejurusan Di Kabupaten Minahasa. Jurnal APTEKINDO, Vol. 7 No. 12

Simamora. H. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN

Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika

Smet, Bart. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Grasindo.

Supriyanto., A. Sani dan Vivin, M. (2013). *Metode Riset Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisoner dan Analisis Data)*. Malang: UIN Maliki Pres. Cetakan ke-2

Supriyanto, A. Sani, Masyhuri M. (2010). *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Pres

Siagian, P Sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sukma, T. (2012). Hubungan Antar Locus of Control dengan Stres Kerja Karyawan pada CV. Duta Malang. Skripsi Universitas Islam Negeri Malang.

Sedermayanti. (2017) *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Suroso, Dhian, Warso (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Muliapack Gravurindo Semarang. Jurnal Manajemen Vol. 2 No. 2

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung*: Cv. Alfabeta. hartatik, indah puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. yogyakarta: laksana

Sari, K. R. (2018) Pengaruh Locus Of Control, Dan Religiusitas Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Baitul Mal Wat Tamwil Di Kabupaten Tulungagung. skripsi IAIN tulungagung

Siswanto, Bedjo. (2000). *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru, Bandung.

Shui Tam Tony (2003). Locus of Control, Attributional style and discipline problems in secondary schools. Journal Early Child Development and care. Vol. 173 No. 5

Tasmara T .(2002). *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press

Vitha, P., Dewi P. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Situsional Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Guru di SMPN Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. 12 No. 2

Wahid, A.I. (2016). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan daerah Kabupaten Morowali. Jurnal Katalogis. Vol. 4 No. 8

Yuliatmi, P. (2013). Hubungan Locus of Control dengan Kepuasan Kerja Karyawan Vincent Maestro Group Surabaya. Skripsi UIN Malang

https://finance.detik.com

https://malangtoday.com

https://tafsirq.com

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN 1

Data Kuisoner

A. *Locus of control* internal (X1)

No	X 1.1	X 1.2	X 1.3	X 1.4	X 1.5	X 1.6	X 1,7	X1
1	4	5	4	4	4	4	3	28
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	5	4	5	4	4	4	30
4	5	4	4	4	4	4	4	29
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	5	5	4	4	4	5	4	31
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	3	4	4	4	4	4	4	27
11	5	4	4	4	4	4	4	29
12	5	4	5	5	5	5	5	34
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	4	4	4	4	4	4	3	27
15	3	4	4	4	4	4	4	27
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	3	4	4	4	4	4	4	27
20	5	4	4	4	4	4	4	29
21	4	4	4	4	4	4	3	27
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	2	4	4	4	4	4	26
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	3	5	3	4	3	3	25
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	4	4	4	5	5	30
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	3	4	4	3	3	25
32	4	4	4	5	4	4	5	30
33	5	4	4	4	4	4	5	30
34	5	5	5	3	4	5	5	32
35	5	4	4	5	4	4	4	30
36	5	4	4	5	4	4	4	30

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

37	5	5	5	5	4	4	4	32
38	5	5	5	5	5	5	5	35
39	5	4	5	5	5	5	5	34
40	5	4	4	5	4	4	4	30
41	5	4	5	5	5	5	5	34
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	3	4	4	4	3	4	26
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	4	3	4	4	4	4	4	27
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	4	4	4	3	4	4	27
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	4	4	4	4	4	4	4	28
52	4	4	4	4	3	4	5	28
53	4	4	5	5	4	5	4	31
54	4	4	4	4	4	4	5	29
55	4	4	4	5	3	5	5	30
56	4	4	4	4	4	4	4	28
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	4	4	4	4	4	4	4	28
59	3	3	4	4	3	4	4	25
60	4	4	4	4	4	4	4	28
61	4	4	4	4	4	5	5	30
62	4	4	4	4	4	4	4	28
63	4	4	4	4	3	4	4	27
64	4	4	4	4	4	4	4	28
65	4	4	4	4	4	4	4	28
66	4	4	4	4	4	4	4	28
67	4	4	4	4	4	4	4	28
68	4	3	3	4	4	3	4	25
69	4	4	4	4	4	4	4	28
70	4	4	4	4	4	4	4	28
71	4	4	4	4	4	4	4	28
72	4	4	4	4	4	4	4	28
73	4	3	2	3	4	4	4	24
74	4	4	4	4	4	4	4	28
75	4	4	4	4	4	4	4	28
76	4	4	4	4	4	4	4	28
77	4	4	3	4	4	4	3	26

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

78	4	4	3	3	4	3	3	24
79	4	4	4	4	4	4	4	28
80	4	4	4	5	5	5	4	31
81	4	4	3	3	4	4	4	26
82	4	4	4	4	4	4	4	28
83	4	4	4	4	4	4	4	28
84	4	4	4	4	4	4	4	28
85	4	4	4	4	4	4	4	28
86	4	3	4	3	4	4	4	26
87	4	2	4	4	4	4	4	26
88	4	4	4	4	4	3	4	27
89	4	3	5	5	5	4	4	30
90	4	4	4	4	4	4	4	28
91	5	5	5	5	5	5	4	34
92	4	4	4	4	4	4	4	28
93	2	3	3	3	4	3	4	22
94	4	4	4	4	4	4	4	28
95	4	3	4	4	4	4	4	27
96	4	4	4	4	4	4	4	28
97	4	4	4	4	4	4	4	28
98	4	3	4	4	4	4	4	27
99	4	4	4	4	4	4	4	28
100	4	4	4	4	5	4	4	29
101	3	4	4	3	4	4	4	26
102	4	4	4	4	4	4	4	28
103	4	4	4	4	3	3	4	26
104	4	4	4	4	4	4	4	28
105	4	4	3	4	4	4	4	27
106	4	4	4	4	3	4	4	27
107	4	4	4	4	4	4	4	28
108	3	4	4	3	4	3	4	25
109	4	4	4	4	4	4	4	28
110	4	4	4	4	4	4	4	28
111	3	3	4	3	4	4	3	24
112	4	4	3	4	4	4	4	27
113	4	3	4	4	3	4	4	26
114	3	3	2	3	3	3	3	20

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

B. *Locus Of Control* Eksternal (X2)

No.	X 2.1	X 2.2	X 2.3	X 2.4	X 2.5	X2
1	5	5	5	5	4	24
2	5	4	5	5	4	23
3	5	4	5	5	4	23
4	5	4	5	5	4	23
5	5	4	5	5	4	23
6	5	4	5	5	5	24
7	5	3	5	5	5	23
8	5	4	5	5	5	24
9	5	4	5	5	3	22
10	5	3	5	5	5	23
11	5	4	5	5	3	22
12	5	4	5	5	5	24
13	5	4	5	5	3	22
14	5	4	5	5	5	24
15	5	4	5	5	4	23
16	5	4	5	5	3	22
17	5	4	5	5	5	24
18	5	4	5	5	4	23
19	5	4	5	5	5	24
20	5	4	5	5	4	23
21	5	4	5	5	5	24
22	5	4	5	5	4	23
23	5	4	5	5	5	24
24	5	4	5	5	4	23
25	5	4	5	4	4	22
26	5	4	5	5	4	23
27	5	4	4	4	4	21
28	5	4	4	5	4	22
29	5	4	5	5	3	22
30	5	4	5	5	5	24
31	5	4	5	4	5	23
32	5	4	5	5	4	23
33	5	4	5	5	5	24
34	5	4	5	4	5	23
35	5	4	5	5	5	24
36	5	4	5	5	4	23
37	5	4	5	5	5	24
38	5	4	5	5	3	22

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

39	5	4	5	5	5	24
40	5	4	5	5	5	24
41	5	4	5	5	5	24
42	5	4	5	5	5	24
43	5	4	5	5	5	24
44	5	3	5	5	5	23
45	5	3	5	5	5	23
46	5	3	5	5	5	23
47	5	3	5	5	5	23
48	5	3	4	5	5	22
49	5	4	5	5	5	24
50	5	3	5	5	5	23
51	5	4	5	5	5	24
52	5	4	5	5	5	24
53	5	3	5	5	5	23
54	5	4	5	5	5	24
55	5	4	5	5	5	24
56	5	3	5	5	5	23
57	5	4	5	5	5	24
58	5	3	5	5	5	23
59	5	3	4	5	5	22
60	5	3	5	5	5	23
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	5	25
63	5	3	5	5	5	23
64	5	4	5	5	5	24
65	5	4	5	5	5	24
66	5	3	5	5	5	23
67	5	4	5	5	5	24
68	5	3	5	5	5	23
69	5	3	5	5	5	23
70	5	4	5	5	5	24
71	5	4	5	5	5	24
72	5	3	5	5	5	23
73	5	4	5	5	5	24
74	5	3	4	5	5	22
75	5	4	4	5	5	23
76	5	3	3	4	5	20
77	5	4	4	5	5	23
78	4	3	3	3	5	18

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

79	4	4	4	5	5	22
80	5	3	4	5	5	22
81	4	3	3	3	5	18
82	4	4	4	5	5	22
83	5	3	4	3	5	20
84	4	4	3	3	5	19
85	4	4	4	5	5	22
86	5	3	3	3	5	19
87	4	4	4	5	5	22
88	5	4	3	3	5	20
89	4	3	4	5	5	21
90	4	4	5	5	5	23
91	5	3	3	3	5	19
92	4	4	5	5	5	23
93	5	3	4	4	5	21
94	4	4	5	5	4	22
95	4	4	4	4	5	21
96	5	3	3	5	5	21
97	4	4	4	4	5	21
98	4	4	4	4	5	21
99	5	3	3	5	5	21
100	4	4	4	4	5	21
101	5	3	3	5	5	21
102	4	4	5	4	5	22
103	5	3	4	4	5	21
104	4	4	5	5	5	23
105	4	4	3	5	5	21
106	4	3	4	4	4	19
107	4	4	4	5	5	22
108	4	4	5	5	5	23
109	4	4	4	4	5	21
110	5	3	5	4	5	22
111	5	4	5	5	5	24
112	4	4	4	5	5	22
113	5	4	4	4	5	22
114	4	3	4	4	5	20

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Disiplin Kerja (Z)

No.	Z1	Z2Z	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z
1	4	5	2	5	4	4	5	5	5	5	44
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
11	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	38
26	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
27	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
28	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
29	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
30	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	35
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
32	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	47
33	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
36	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	46
42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
45	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	36
46	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	37
47	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	36
48	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
49	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
50	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	37
51	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
53	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	40
54	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	36
55	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
58	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
59	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
60	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	35
61	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
64	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46
65	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
66	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	38
67	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
71	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
72	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
76	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
77	2	5	2	4	3	4	4	4	4	4	36
78	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	41
79	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	44
80	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

81	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
82	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
83	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
84	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
85	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	41
86	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
87	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
88	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	37
89	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
90	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	39
91	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	38
92	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	44
93	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
96	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	37
97	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	36
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
99	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
100	4	3	2	5	4	4	3	4	5	4	38
101	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
102	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	39
103	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
104	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
105	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	46
106	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
107	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
108	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	36
109	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37
110	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	35
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
112	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
113	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
114	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Etos Kerja (Y)

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y
1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	46
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
6	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	51
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	51
8	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	51
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
10	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	46
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	51
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
15	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	51
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	51
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
19	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	50
20	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	48
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	53
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
24	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	46
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
26	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	40
27	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	41
31	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
32	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	51
33	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	48
34	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	51
35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
41	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	53
42	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	44
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	42
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	42
48	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	41
49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
51	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45
52	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	44
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
55	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	48
57	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	46
58	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	41
59	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
60	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
61	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	51
62	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
63	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	48
64	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	47
65	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	47
66	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
67	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
68	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
69	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
71	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	44
72	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
73	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
74	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
76	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
77	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	38
78	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	43
79	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	47
80	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	46

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

81	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	41
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
83	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
85	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	39
86	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	40
87	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
88	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	37
89	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
90	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	35
91	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	35
92	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36
93	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
95	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	36
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
97	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	42
98	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	42
99	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	41
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
102	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	37
103	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	37
104	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	37
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
107	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	37
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
109	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	40
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
111	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	39
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
114	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	32

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN 2

Uji validitas

Correlations

		X1
x1.1	Pearson Correlation	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
x1.2	Pearson Correlation	,586**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
x1.3	Pearson Correlation	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
x1.4	Pearson Correlation	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
x1.5	Pearson Correlation	,553**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
x1.6	Pearson Correlation	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
x1.7	Pearson Correlation	,621**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Correlations

		X2
x2.1	Pearson Correlation	,478**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
x2.2	Pearson Correlation	,463**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
x2.3	Pearson Correlation	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
x2.4	Pearson Correlation	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
x2.5	Pearson Correlation	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Z
z1	Pearson Correlation	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
z2	Pearson Correlation	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
z3	Pearson Correlation	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
z4	Pearson Correlation	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
z5	Pearson Correlation	,825**

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
z6	Pearson Correlation	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
z7	Pearson Correlation	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
z8	Pearson Correlation	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
z9	Pearson Correlation	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
z10	Pearson Correlation	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y
y1	Pearson Correlation	,547**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
y2	Pearson Correlation	,584**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
y3	Pearson Correlation	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
y4	Pearson Correlation	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
y5	Pearson Correlation	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

y6	Pearson Correlation	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
y7	Pearson Correlation	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
y8	Pearson Correlation	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
y9	Pearson Correlation	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
y10	Pearson Correlation	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114
y11	Pearson Correlation	,520**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	114

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN 3

Uji Reabilitas

***Locus of control* internal (X1)**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	114	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	114	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,807	7

***Locus of control* eksternal (X2)**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	114	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	114	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,798	5

Disiplin Kerja (Z)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	114	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	114	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,902	10

Etos Kerja (y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	114	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	114	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	11

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN 4

Uji Asumsi

1. **Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,39554629
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,050
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,014[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

2. **Uji linieritas**

Hubungan X1 ke Z

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: disiplin kerja

	Model Summary					Parameter Estimates	
Equation	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,203	28,537	1	112	,000	15,709	,913

The independent variable is loc internal.

Hubungan X2 ke Z

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: disiplin kerja

	Model Summary					Parameter Estimates	
Equation	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,066	7,952	1	112	,006	23,632	,782

The independent variable is loc eksternal.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hubungan Z ke Y

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: etos kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,234	34,269	1	112	,000	25,106	,465

The independent variable is disiplin kerja.

Hubungan X1 ke Y

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: etos kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,202	28,291	1	112	,000	19,824	,874

The independent variable is loc internal.

Hubungan X2 ke Y

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: etos kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,158	20,940	1	112	,000	18,175	1,158

The independent variable is loc eksternal.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN 5

Analisis Jalur Path

1. **Pengaruh Langsung X1 X2 Terhadap Z**

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	loc eksternal, loc internal[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: disiplin kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,477[a]	,228	,214	3,92733

a. Predictors: (Constant), loc eksternal, loc internal

b. Dependent Variable: disiplin kerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504,516	2	252,258	16,355	,000[b]
	Residual	1712,054	111	15,424		
	Total	2216,570	113			

a. Dependent Variable: disiplin kerja

b. Predictors: (Constant), loc eksternal, loc internal

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,801	6,709		1,014	,313
	loc internal	,837	,174	,413	4,815	,000
	loc eksternal	,490	,261	,161	1,878	,063

a. Dependent Variable: disiplin kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Pengaruh Tidak Langsung X1 X2 Terhadap Y Melalui Z

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin kerja, loc eksternal, loc internal[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: etos kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603[a]	,363	,346	3,44154

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, loc eksternal, loc internal

b. Dependent Variable: etos kerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	743,000	3	247,667	20,910	,000[b]
	Residual	1302,860	110	11,844		
	Total	2045,860	113			

a. Dependent Variable: etos kerja

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, loc eksternal, loc internal

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,432	5,907		,242	,809
	loc internal	,490	,167	,252	2,924	,000
	loc eksternal	,759	,232	,260	3,271	,000
	disiplin kerja	,292	,083	,304	3,508	,000

a. Dependent Variable: etos kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN 6

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP ETOS KERJA MELALUI VARIABEL DISIPLIN KERJA PADA KANTOR PEMERINTAHAN KOTA MALANG

PENGANTAR

Demi tercapainya penelitian ini, maka penyususn mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi angket atau daftar pertanyaan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Penyusunan skripsi dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan stara satu (S1) pada program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, diperlukan data-data informasi-informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini.

Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban anda. Atas kesedianya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Peneliti,

Umi Darus Jumruda
NIM. 14510156

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

I. Identitas Responden

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda check (√) dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia.

Nama :		
Jenis Kelamin	:☐ laki-laki	: ☐ Perempuan
Pendidikan	:☐SMA	:☐S1
	:☐S2	:☐S3
Usia	:☐20 s/d 30 tahun	:☐ 30 s/d 40 tahun
	:☐40 s/d 50 tahun	:☐ 50 s/d 60 tahun
Masa Kerja	:☐1 s/d 10 tahun	:☐ 10 s/d 20 tahun
	:☐ 20 s/d 30 tahun	
Status Pernikahan	:☐Belum menikah	:☐Menikah
	:☐Duda/ Janda	
Pendapatan	:☐ < 2 juta	:☐2 juta – 4 juta
	:☐> 4 juta	

II. Petunjuk Pengisian

1. Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
2. Berilah tandacheck (√) pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
3. Pilih jawaban yaitu sangan setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KR), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

II Daftar Pertanyaan Variabel

No	Item *Locus of Control*	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu disiplin dalam bekerja					
2.	Saya mampu bekerja dalam tim					
3.	Saya merasa puas terhadap hasil kerja saya					
4.	Saya bersemangat untuk menggapai sesuatu yang saya inginkan					
5.	Saya senang menghadapi tantangan dalam hidup					
6.	Saya bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan					
7.	Saya mengalami keberhasilan karena keahlian yang saya miliki					
8.	Masa depan itu terjadi dengan sendirinya, sehingga saya percaya pada nasib					
9.	Apapun yang terjadi dalam hidup saya, saya akan pasrah menghadapinya					
10.	Saya melakukan sesuatu atas keinginan orang lain					
11.	Saya berprilaku sesuai dengan kemauan orang lain disekitar saya					
12.	Saya memerlukan bantuan orang lain untuk menyelesaikan masalah saya					

No	Item Disiplin Kerja	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dari yang diinginkan atasan					
3.	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam kerja					
4.	Saya selalu memakai seragam sesuai dengan ketentuan kantor					
5.	Saya selalu mematuhi peraturan kantor dengan tertib					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dari kantor					
7.	Saya selalu menjaga peralatan kantor dengan baik					
8.	Saya memanfaatkan fasilitas yang					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	diberikan kantor dengan baik					
9.	Saya bertanggung jawab atas perintah yang diberikan oleh atasan					
10.	Saya bersedia menerima sanksi jika saya melanggar peraturan kantor					

No	Item Etos Kerja	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bekerja dengan rasa syukur					
2.	Saya memilki keyakinan bahwa bekerja untuk mencari keridhoan ilahi					
3.	Saya bekerja memberikan manfaat bukan hanya untuk diri sendiri melainkan juga untuk orang lain					
4.	Saya mampu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin					
5.	Saya mampu memiliki rasa tanggung jawab kepada pekerjaan saya					
6.	Saya mampu mentaati peraturan dikantor					
7.	Saya memiliki kemampuan mengendalikan diri dalam aktivitas sehari-hari					
8.	Saya termotivasi untuk selalu bekerja dengan baik					
9.	Saya mampu memberikan pelayanan dengan etika sebaik mungkin					
10.	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja					
11.	Pemimpin merupakan puncak figur perbuatan yang dianut bawahan					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN 7

Data Pegawai Badan Kepegawaian Daerah

No.	NAMA	JABATAN
1	Dra. Anita Sukmawati	Kepala Badan Kepegawaian Daerah
2	Ir. Eny Handayani, M.Si	Sekretaris
3	Fitri Kurniana A, S.Si., Mm	Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
4	Nurul Yahdi Alhaq, A.Md	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran
5	Yoga Pandu Waskita, S.Ip	Bendahara
6	Yudi Winarno	Pengelola Keuangan
7	Andy Wardhana	Pengadministrasi Keuangan
8	Amanullah Abror, S.Stp	Pengelola Keuangan
9	Wahyu Ariyanto, S.Stp	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
10	Apriliyana Dwi Alitanti, S.Stp	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah
11	Agus Suprianto	Pengadministrasi Kepegawaian
12	Moh. Subur	Pengadministrasi Persuratan
13	Supardi	Pengadministrasi Umum
14	Mochamad Arief Wibisono, Sh	Kepala Bidang Mutasi
15	Hendro Martono, S.Ap	Kepala Sub Bidang Mutasi dan Promosi
16	Wulan Widyaningtias, A.Md.	Penyusun Rencana Mutasi (Calon Arsiparis)
17	Ika Cahyani, S.Sos.	Pengelola Pengembangan Karir
18	Junaedi Asmara, A.Md	Pranata Komputer Terampil
19	Agus Sungkono, Sh	Kepala Sub Bidang Kepangkatan dan Pemberhentian
20	Achmad Widya Prasetyo, Se	Analis Kepegawaian Pertama
21	Dwi Sulis Setiowati, A.Md.	Analis Kepegawaian Pelaksana
22	Hanifah, Se	Pengelola Kepegawaian
23	Benny Irawan, S.Stp	Pengelola Kepegawaian
24	Bagus Pambudi, S. Sos., M.Si	Kepala Sub Bidang Formasi dan Pengadaan
25	Ary Isdoria, Se	Pengelola Kepegawaian
26	Elzi Leonardo P. S.Ap	Analis Jabatan
27	Ratna Sari	Pengelola Formasi dan Pengadaan Pegawai
28	Zainab, S.Sos, M.Si	Kepala Bidang Pengembangan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		Kompetensi dan Fasilitasi Profesi
29	Indira Sri Wahyuni, Stp	Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi
30	Andika Arif Sanjaya	Pengelola Kepegawaian
31	Ikbal Burhan, S.Stp	Pengelola Kepegawaian
32	Mochamad Sofian	Analis Pengembangan Kompetensi
33	Dr. Ferry Andriono, St, M.Si	Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
34	Nanang Pambudi	Analis Pengembangan SDM Aparatur
35	Bimantoro Yuhandani Irawan, S.Stp	Pengelola Penyelenggaraan Diklat
36	Fika Indriasari, S.I.Kom	Analis Diklat
37	Siswo Adi, Sh	Penyusun Program Penyelenggaraan Diklat
38	Aneke Sjane Taulu	Kepala Sub Bidang Fasilitasi Profesi
39	Dwi Susianti	Pengelola Profesi Sumber Daya Manusia
40	Nuyut Afdola Linggareni, S.Stp	Pengelola Profesi Sumber Daya Manusia
41	Sri Atika Widowati, Sh., Mm	Kepala Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan
42	Ila Meimuna, Se	Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja
43	Imaduddin	Pengelola Penilaian Kinerja Pegawai
44	Enggar Ari Wahyuningtyas, A.Md	Pengelola Kepegawaian
45	Ir. Roos Asri Ratna Widjaja, M.Ap	Kepala Sub Bidang Penghargaan dan Disiplin
46	Ika Kusumaning Wardhani, Sh	Analis Kepegawaian Pertama
47	Yoyok Sutikno, Se	Pengelola Kepegawaian
48	Agus Bogo Iswono	Pengelola Kepegawaian
49	Bagus Winarno, S.Kom	Kepala Sub Bidang Data dan Informasi
50	Mochamad Arsyad, A.Md	Pranata Komputer Terampil
51	Bayu Putra Utama, A.Md	Pranata Komputer Mahir
52	Julia Savitri, A.Md.	Pranata Kearsipan (Calon Arsiparis)
53	Nurohman	Pranata Kearsipan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Data Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

No.	NAMA	JABATAN
1	Ir.Sapto Prapto Santoso M.Si	Kepala Badan
2	Baihaqi, S.Pd, Se, Msi	Sekertaris Badan
3	Dewi Pratiwiningrum, Se, Mm	Ka. Bid. Akuntansi Dan Penatausahaan Aset Daerah
4	Ketut Wisuda, S.Sos,Mm	Ka Bid. Anggaran Dan Pendaharaan
5	Sri Yunaningsih, S.P. Mm	Ka. Bid. Peningkatan Status Aset Daerah
6	Titik Aspiyah, Se,M.Si	Ka. Bid. Akuntansi Dan Pelaporan
7	Dien Kori Yuanti, Se, M.Si	Ka. Bid. Perbendaharaan
8	Emmie Ristantien, Se, M.Si	Kasubbag Perencanaan Dan Keuangan
9	Tri Artati Andriani, Se	Ka. Subbid. Administrasi Anggaran
10	Drs. Jaja Jaelani	Ka. Subbid. Penggunausahaan Aset Daerah
11	Fahmananto Ardiansyah, S.Stp	Ka. Subbid. Penyelesaian Sengketa Aset Daerah
12	Ony Setiawan, Se, Mm	Ka. Subbid. Pengendalian Pemanfaatan Aset Daerah
13	Pariyono, Se	Kasubbag Umum Dan Kepegawaian
14	Yudhi Tri Hartono	Ka. Subbid. Perenc. Dan Penyusunan Anggaran
15	Pambudi Catur Wicaksono,Se	Ka. Subbid. Pendataan Aset Daerah
16	Misbahul Anam, Sh	Ka.Upt Pengawasan Dan Pengendalian Ijin Pemakaian Kekayaan Daerah
17	Astikanah Yuli A, Se	Verifikator Keuangan
18	Retnani Nugroho, Se	Pengelola Data
19	Herny Wijayanti	Penata Laporan Keuangan
20	Dani Kristianto, Se	Penyusunan Rencana Kegiatan Anggran
21	Anisa Fadilah, Se	Penata Laporan Keuangan
22	Wahyu Sadriana W, Se	Verifikasi Keuangan
23	Nurul Hayati	Verifikator Keuangan
24	Dian Safitri S. Gestani, Se	Verifikator Keuangan
25	Nico Dadik Prayoga, Se	Pengelola Bahan Perencanaan
26	Lelyasri Sih Setyowatiagust	Verifikator Keuangan
27	Eko Budi, S.Kom	Pranata Komputer
28	David Syahrial	Pengelola Sertifikasi
29	Rudiyanto	Juru Pungut Retribusi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

30	Rendra Kurnia Wardana, S.Stp	Penata Laporan Keuangan
31	W A S I S	Pranata Restorasi Arsip
32	Bayu Wahyudhi Kadarisman, St	Surveyor Pemetaan
33	Mohammad Imron, Amd	Verifikator Keuangapengelola Bahan Perencanaann
34	Wulan Cahyaningrum	Penyusunan Rencana Kegiatan Dan Anggran
35	Agustina Yulaikah, Sap	Pengelola Dataverifikator Anggran
36	Moh. Saiful Arif, S.Si	Analisis Keuangan
37	Satria Yudha Prabowo, Sstp	Bendahara
38	Yuyun Murtiasih, Se	Pengelola Sengketa Konflik Pertahanan
39	Feti Maisaroh, Se	Pengelola Laporan Data Penerimaan
40	Adi Sujoko, Se	Pengolah Data
41	Wisnu Prabowo, S.Stp	Pengolah Data
42	Chusnul Chotimah, St	Penata Laporan Keuangan
43	Ida Winarti, Se	Pengelola Pemegang Ijin Penyewa Tanah Dan Investasi Aset Daerah
44	Dedy Wahyudi, Se	Pengelola Dokumen Perizinan
45	Suhartini, Se	Pengadministrasian Kepegawaian
46	Muchlis Ch	Pranata Restorasi Arsip
47	Muhammad Lutfi	Bendahara
48	Himan Wandoko	Juru Pungut Retribusi
49	Siwi Purwaningtyas	Pranata Restorasi Arsip
50	Eko Soeprijanto, Ba	Pengelola Data Pencairan Dana
51	Sumamik	Verifikasi Keuangan
52	Sumirah	Pengelola Perbendaharaan Dan Pelayanan
53	Karishma Yuanita, A.Md	Pranata Komputer
54	Amenan	Pengelola Pemanfaatan Bararang Milik Daerah
55	Sudarmo	Pengadministrasian Umum
56	Sali	Pranata Restorasi Arsip
57	Sukardi	Verifikataor Keuangan
58	Moh Ali Supriadi	Pranata Restorasi Arsip
59	Agung Santoso	Pengelola Data
60	Ita Risna	Pengelola Data Pelaksanaan Proggram Dan Anggaran

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

61	Imron Arifin	Pengadministrasian Umum
62	Muhammad Nur Arifin	Pengelola Data Pencairan Dana
63	Salam	Operator Mesin
64	Iwan Yulianto	Operator Mesin

Data Responden Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan

NO.	NAMA	JABATAN
1	Erik Setio Santoso, S.T,M.T	Kepala Barenlitbang
2	Drs. Subhan	Kepala Perindustrian
3	Ir. Sapto Prapto Santoso, Msi	Kepala Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah
4	Ir.Dyah Ayu Kusuma Dewi MT	Asisten Perekonomian Kota Malang
5	Drs. Wahyu Septianto MM	Kepala Dinas Perdagangan
6	Ida Ayu Made Wahyuni SH	Kepala Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata
7	Zulkifli Amrizal S.Sos	Kepala Dinas Komunikasi Dan Informasi Kota Malang
8	Drs. Arnty Mudji,.MM	Kepala Bidang Ekonimi Dan SDA Barenlitbnag
9	Fiky Arif Herina Darma Si.Kom	Wakil Ketua
10	Wilstar Taripar Hatoguan S, S.Stp	Sekertaris 1 Ekonomi Dan Keuangan Bidang Ekonomi SDA
11	Ardiansyah Rachmad Akbar, S.Sn	Sekertaris II
12	Agus Sunandar	Bidang Pengembangan Dan Penelitian
13	Tias Winarti SE	Bidang Pengembangan Dan Penelitian
14	Haris Wibisono SE	Bidang Pengembangan Dan Penelitian
15	Rudy Satrio Lelono	Bidang Pengembangan Dan Penelitian
16	Drs. Hery Sunarko	Bidang Pengembangan Dan Penelitian
17	Deny Prasetio	Bidang Pengembangan Dan Penelitian
18	Irvan Fatony SE.	Bidang Pengembangan Dan Penelitian
19	Setiabudi Sakaria S Com. E Com	Bidang Tata Kota
20	Noviar Dyah Sukma N, S.Sn	Bidang Tata Kota
21	Drs. Slamet Husnan MM	Bidang Tata Kota
22	Amar Alpabed	Bidang Tata Kota
23	Brianes Sanaliri SAB. Mba	Bidang Tata Kota
24	Dadek Wahyu SH	Bidang Tata Kota
25	Lisa Oktarina SE	Bidang Pendataan Dan Evaluasi
26	Shanti Rismandini	Bidang Pendataan Dan Evaluasi
27	Roy Surya Rahardian	Bidang Pendataan Dan Evaluasi
28	Tri Setyoprambudi	Bidang Pendataan Dan Evaluasi
29	Yulia Kresnawati	Bidang Pendataan Dan Evaluasi
30	Indah Sulistyowatist.,Msi	Bidang Pendataan Dan Evaluasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

31	Bayu Indrayanto, SE	Bidang Konomi, Sosial Dan Budaya
32	Anna Kamilia SE	Bidang Konomi, Sosial Dan Budaya
33	Heriyanti Andayani SE	Bidang Konomi, Sosial Dan Budaya
34	Anik Sugianti H. SE	Bidang Konomi, Sosial Dan Budaya
35	Wenny Wijayanti SS	Bidang Konomi, Sosial Dan Budaya
36	Sujarwo Wijayanto S.STP	Bidang Konomi, Sosial Dan Budaya
37	Nanie Febriyanti SE	Bidang Konomi, Sosial Dan Budaya
38	Heni Retnowanti SE	Bidang Konomi, Sosial Dan Budaya
39	Dyah Lastmi SE	Bidang Konomi, Sosial Dan Budaya
40	Herman Hidayat	Bidang Konomi, Sosial Dan Budaya
41	Herman Abdul Hadi SE	Bidang Konomi, Sosial Dan Budaya
42	Idris Wahyudianto S.SI	Bidang Konomi, Sosial Dan Budaya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hasil Cek Turnitin

ORIGINALITY REPORT

21%	22%	4%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	16%
2	eprints.umm.ac.id Internet Source	2%
3	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	2%
4	www.slideshare.net Internet Source	1%
5	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes On Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BUKTI KONSULTASI

Nama : Umi Darus Jumruda

NIM/Jurusan : 14510156/ Manajemen

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE.,M.Si

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Etos Kerja Melalui Variabel Disiplin Kerja Pada Kantor Pemerintahan Kota Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	13 Maret 2018	Pengajuan Judul	1.
2.	23 April 2018	Pengajuan Judul Dan Bab I	2.
3.	7 Mei 2018	Revisi Bab I	3.
4.	25 Mei 2018	Bab II, Bab III	4.
5.	12 Juni 2018	Revisi Bab II, Bab III	5.
6.	25 Juni 2018	Revisi Bab III	6.
7.	22 October 2018	Skripsi Bab I-IV	7.
8.	5 November 2018	Revisi Skripsi Bab IV	8.
9.	14 November 2018	Skripsi Bab I-V	9.
10	22 November 2018	Revisi Skripsi Bab V	10.
11	26 November 2018	Konsultasi Abstrak	11.

Malang, 11 Desember 2018

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Agus Sucipto, MM
NIP 19670816 200312 1 001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN 8

BIODATA DIRI

Nama Lengkap	: Umi Darus Jumruda
Tempat, Tanggal Lahir	: Jember, 08 November 1995
Jenis Kelamin	: Perempuan
Alamat	: Tamansari – Gondosari – Wuluhan - Jember
No. Telepon	: 081230090166
Email	: umidarus2@gmail.com
Pendidikan	: S1 Manajemen / Ekonomi
Pengalaman Organisasi	:

1. Pengurus Koperasi Mahasiswa Padang Bulan UIN Malang (2016-2017) Staff 1 Administrasi Umum.
2. Pengurus Koperasi Mahasiswa Padang Bulan UIN Malang (2017-2018) Kabid Sekertaris.
3. Pengurus Asosiasi Koperasi Mahasiswa Malang (2016-2017) Sekertaris.

Malang, 06 Desember 2018

Umi Darus Jumruda

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG