

Studi dalam disertasi ini terdiri dari 6 studi. studi 1, 2 dan 3 adalah studi kajian teori dan *face validity*. Studi 4 dan 5 adalah validasi ukuran etika kerja Islami. Sedangkan studi 6 adalah menguji model anteseden dan konsekuensi etika kerja Islami. Antesedennya terdiri dari lokus kendali (*locus of control*), individualisme kerja (*work individualism*), cinta uang (*love of money*) dan sentralitas pekerjaan (*work centrality*), sedangkan konsekuensinya berupa perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*).

Pada studi 4, kuisisioner dibagikan pada subyek yang sama sebanyak 2 kali dengan versi pertanyaan bersifat tidak langsung (subyek ‘seseorang’) dan langsung (subyek ‘saya’) dengan tenggang waktu 1 bulan. Dari sampel sebanyak 150 orang muslim (39 orang dosen dan karyawan dan 111 orang mahasiswa yang sudah bekerja) dan teknik analisis menggunakan uji *paired sample t test*, diketahui signifikansi t sebesar  $0,482 > 0,05$ . Dengan demikian etika kerja Islami versi “seseorang” dengan versi “saya” adalah sama saja, dapat dikatakan tidak terjadi bias kepatutan sosial. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya akan digunakan kuisisioner etika kerja Islami versi “saya”.

Studi 5 serupa dengan studi 4 yaitu berupa uji validasi ukuran etika kerja Islami. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisisioner berdasarkan hasil studi 4 yaitu menggunakan kuisisioner versi “saya”. Dari sampel sebanyak 209 orang (109 karyawan rumah sakit Islam dan 100 karyawan pabrik minuman keras) dan teknik analisis *independent sample t test*, diketahui ada 23 item yang mempunyai tanggapan yang sama antara karyawan RSI dengan karyawan pabrik minuman keras, sehingga jumlah item pertanyaan etika kerja Islami yang dipakai untuk studi 6 menjadi 63 item pertanyaan (86 – 23 item). Dengan demikian kuisisioner etika kerja Islami dalam studi 5 adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya karena dapat membedakan karakteristik pekerja dari perusahaan yang halal dengan pekerja dari perusahaan yang haram.

Studi 6 menguji hubungan antara etika kerja Islami dengan anteseden berupa individualisme kerja, lokus kendali, cinta uang dan sentralitas pekerjaan serta konsekuensi berupa perilaku kewargaan organisasional. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, akhirnya ukuran etika kerja Islami sebanyak 54 item pertanyaan. Hasil uji hipotesis menggunakan SEM dengan program Amos, menunjukkan bahwa individualisme kerja, lokus kendali, cinta uang dan sentralitas pekerjaan berpengaruh positif pada etika kerja Islami. Selain itu, etika kerja Islami berpengaruh positif pada perilaku kewargaan organisasional. Dengan demikian hipotesis 2, 3, 4 dan 5 didukung, sedangkan hipotesis 1 tidak didukung karena individualisme kerja diduga berpengaruh negatif pada etika kerja Islami, namun ternyata hasilnya membuktikan individualisme kerja justru berpengaruh positif pada etika kerja Islami.

***Kata Kunci: validasi ukuran etika kerja Islami, etika kerja Islami, individualisme kerja, lokus kendali, cinta uang, sentralitas pekerjaan, perilaku kewargaan organisasional***

*The study in this dissertation consists of 6 studies. First, second and third studies are the study of the theory and face validity. Fourth and fifth studies are validation of the Islamic work ethic scale. While sixth study is to test the model of antecedents and consequence of Islamic work ethic. Antecedents consist of locus of control, work individualism, love of money and work centrality, whereas the consequence consists of organizational citizenship behavior.*

*In the fourth study, questionnaires were distributed in the same subjects as much as 2 times with version indirect questions (subjects 'person') and directly (subject 'I') with a grace period of 1 month. From a sample of 150 Muslims (39 staff and lecturer of economic faculty of UWKS and 111 students who are already working) and engineering analysis using paired samples *t* test, the significance of  $t$   $0.482 > 0.05$ . Thus the Islamic work ethics version of "person" with the version of "I" is the same. It can be said not happen social desirability bias. Therefore, further studies will be used for the work ethic questionnaire Islamic version of "I".*

*Fifth study is similar to the fourth study that form the validation of Islamic work ethics. The research instrument used was a questionnaire based on the results of fourth studies that used questionnaires version of "I". From a sample of 209 employees (109 employees of Islam hospitals and 100 liquor factory employees) and engineering analysis of independent sample *t* test, known there are 23 items that have a similar response between employees of Islam hospitals with employees of liquor factory, so the numbers of items of Islamic work ethics that used to sixth study are 63 items (86 - 23 items). Thus questionnaire of Islamic work ethics in fifth studies are valid and can be used for further study because it can distinguish the characteristics of workers from the 'halal' company with the workers from the 'haram' company.*

*The sixth study examined the relationship between Islamic work ethic with antecedents that consist of work individualism, locus of control, the love of money and the work centrality as well as the consequence that consist of organizational citizenship behavior. After validity and reliability test, Islamic work ethic scale consist 54 items. The results of hypothesis testing using SEM with Amos program, shows that work individualism, locus of control, the love of money and work centrality positive influence on Islamic work ethics. In addition, Islamic work ethic positive effect on organizational citizenship behavior. Thus second, third, fourth and fifth hypothesis are supported, while the first hypothesis is not supported because the work individualism allegedly negative influence on Islamic work ethic, but the result was proved work individualism have a positive effect on Islamic work ethic.*

***Keywords: validation of Islamic work ethic scale, Islamic work ethic, work individualism, locus of control, love of money, work centrality, organizational citizenship behavior***