

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA MELALUI KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN
MOTIVASI BERPRESTASI**

(Studi pada Karyawan PT Richtex Garmino bagian produksi)

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Mujtahidah

30401411354

**UNIVESITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2018**

**Halaman Pengesahan
Skripsi**

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI
KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN MOTIVASI BERPRESTASI
(Studi pada Karyawan PT Richtex Garmindo bagian produksi)**

Disusun Oleh :

Mujtahidah

30401411354

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan

Sidang panitia ujian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 21 Agustus 2018

Pembimbing



Drs. Agus Wachjutomo, MSi

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI
KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN MOTIVASI BERPRESTASI**

(Studi pada Karyawan PT Richtex Garmindo bagian produksi)

Disusun Oleh :

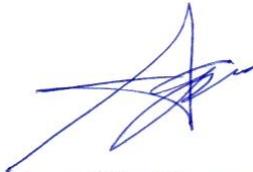
Mujtahidah

30401411354

Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 3 September 2018

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



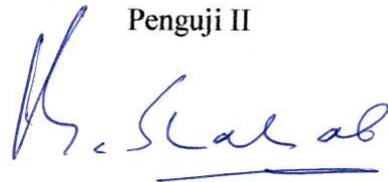
Drs. Agus Wachjutomo, MSi

Penguji I



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM

Penguji II



Dr. H. Moch Ali Shahab, MSi

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Tanggal 3 September 2018



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE. MM

Ketua Program Studi Manajemen

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Tetap sabar, terus berusaha dan yakinlah bahwa sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Serta libatkan ALLAH di dalam urusan mu.

Persembahan :

Ibu tercinta Ngatmi dan Bapak tercinta Khoiri yang telah tulus merawat dan membesarkan serta senantiasa memberikan do'a, dukungan dan kasih sayang untuk mendampingi di setiap langkahku.

Kakak dan semua keluarga tercinta yang senantiasa memberikan bantuan, dukungan serta do'a yang mengiringi disetiap langkahku.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mujtahidah

NIM : 30401411354

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KEPEMIMPINAN ISLAMIS DAN MOTIVASI BERPRESTASI ”** dan diajukan untuk diuji pada tanggal 3 September 2018, adalah karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah-olah tulisan saya sendiri. Saya bersedia bila gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas dibatalkan.

Semarang, 3 September 2018

Dosen Pembimbing

Yang Memberi Pernyataan



Drs. Agus Wachjutomo, MSi,



Mujtahidah

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah-Nya dan senantiasa memberikan petunjuk, ketenangan serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN MOTIVASI BERPRESTASI (Studi pada Karyawan PT Richtex Garmino bagian produksi)”**.

Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat kelulusan Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, bimbingan serta saran dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Drs. Agus Wachjutomo, MSi selaku Dosen Pembimbing yang sudah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis.
2. Ibu. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.
3. Dr. H. Ardian Adhiatma, SE. MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.

5. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi Unissula Semarang atas bantuan, ilmu dan bimbingannya.
6. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Unissula atas kerjasama dan bantuannya selama menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.
7. Ibu, Bapak, kakak dan adik yang selalu memberikan seluruh perhatiannya, tenaga, dukungan, kasih sayang, doa dan juga materi yang tidak terhingga.
8. Teman seperjuangan dan sahabat terbaik : Okta, Ida, Sri, Winda, yang saling mendukung.
9. Teman – teman konsentrasi msdm, teman – teman kelas angkatan tahun 2014/2015 dan seluruh teman kuliah di Unissula yang selalu memberi semangat, dukungan, serta do'a.
10. Semua pihak yang telah mendukung terselesaikannya Skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini. Karena kesempurnaan hanya milik ALLAH SWT. Semoga Skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang membaca.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

Semarang, 21 Agustus 2018

Penulis



Mujtahidah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
INTISARI.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kepemimpinan Islami	9
2.1.2 Motivasi Berprestasi.....	12
2.1.3 Kinerja SDM	15
2.2 Pengembangan Hipotesis	17
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM	17

	2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Berprestasi.....	18
	2.2.3 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja SDM	18
2.3	Model Empirik	19
BAB III	METODE PENELITIAN.....	21
3.1	Jenis Penelitian.....	21
3.2	Populasi dan Sampel	21
	3.2.1 Populasi	21
	3.2.2 Sampel.....	21
3.3	Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	23
	3.3.1 Data Primer	23
	3.3.2 Data Sekunder	23
	3.3.3 Metode Pengumpulan Data.....	23
3.4	Variabel Penelitian	24
3.5	Definisi Operasional dan Indikator	25
3.6	Teknik Analisa Data	26
	3.6.1 Uji Validitas	26
	3.6.2 Uji Reliabilitas	27
3.7	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	28
3.8	Pengujian Hipotesis.....	29
	3.8.1 Uji t.....	29
	3.8.2 Koefisien Determinasi.....	30
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
4.1	Hasil Penelitian	31
	4.1.1 Deskripsi Responden.....	31
	4.1.2 Berdasarkan Jenis Kelamin	31
	4.1.3 Berdasarkan Usia	32
	4.1.4 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	33
4.2	Analisis Deskripsi Responden.....	33
	4.2.1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Islami	34
	4.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi Berprestasi	36
	4.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja SDM	37

4.3	Uji Instrumen	38
	4.3.1 Uji Validitas	38
	4.3.2 Uji Reliabilitas	40
4.4	Path Analisis.....	40
4.5	Pengujian Hipotesis.....	42
	4.5.1 Uji Determinasi	42
	4.5.2 Uji t.....	43
4.6	Pembahasan.....	46
	4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap kinerja SDM	46
	4.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Berprestasi.....	47
	4.6.3 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja SDM.....	48
	4.6.4 Pengaruh Langsung dan tidak Langsung	50
BAB V	PENUTUP.....	51
5.1	Kesimpulan	51
5.2	Saran.....	52
5.3	Keterbatasan Penelitian	53
5.4	Agenda Penelitian Mendatang	53
	DAFTAR PUSTAKA	54

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator	26
Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin	31
Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia	32
Tabel 4.3 Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	33
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Kepemimpinan Islami.....	34
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Motivasi Berprestasi	36
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Kinerja SDM.....	37
Tabel 4.7 Uji Validitas Data.....	39
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Data.....	40
Tabel 4.9 Rangkuman Analisis Jalur	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik	19
Gambar 4.1 Efek mediasi Motivasi Berprestasi.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	56
Lampiran 2 Statistik Deskriptif.....	59
Lampiran 3 Uji Validitas Data.....	60
Lampiran 4 Uji Reliabilitas Data.....	64
Lampiran 5 Uji Regresi Linier Berganda.....	67

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Richtex Garmino Semarang, dengan jumlah sampel 89 responden. Alat analisisnya adalah *Path analysis* dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi dan kinerja SDM. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak mampu menjadi variabel intervening antara kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM, ini memberikan pengertian bahwa semakin kepemimpinan lebih islami, maka akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja sumber daya manusia tidak melalui motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi hanya mampu sebagai variabel penjelas pengaruh antara kepemimpinan islami dengan kinerja SDM.

Kata Kunci: Kepemimpinan islami, motivasi berprestasi, dan kinerja SDM

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the influence of Islamic leadership on HR performance through achievement motivation as an intervening variable. The population in this study were employees at PT Richtex Garmino Semarang, with a sample of 89 respondents. The analytical tool is a Path analysis where previously validity and reliability tests were carried out.

The test results show that Islamic leadership has a positive and significant effect on achievement motivation and HR performance. The results of the mediation test show that achievement motivation can be an intervening variable between Islamic leadership and HR performance, giving an understanding that the more leadership is more Islamic, then employees will be motivated to improve their performance, thus having a good impact on the productivity of HR performance

Keywords: Islamic leadership, achievement motivation, and HR performance

INTISARI

Penelitian ini membahas peningkatan Kinerja SDM yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan Islami melalui Motivasi Berprestasi. Kepemimpinan Islami adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Kinerja SDM merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan kajian pustaka yang mendalam dan kritis maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Berprestasi dan Kinerja SDM”. Sedangkan pertanyaan penelitian ini adalah (a) Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Berprestasi dan (b) Bagaiman pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Riichtex Garmino Semarang yang berjumlah 800 orang dengan pengambilan responden menggunakan rumus slovin sebesar 89 orang dan pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus *random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua individu didalam populasi baik secara sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Kemudian data dianalisis dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM, sedangkan variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi dan Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap kinerja SDM.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman yang sangat cepat serta kemajuan teknologi yang begitu pesat membuat organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi perubahan yang akan terjadi, salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Dalam proses pengembangan suatu organisasi/perusahaan ada beberapa faktor yang mempengaruhi proses perkembangan organisasi, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari organisasi itu sendiri/perusahaan itu sendiri mulai dari fungsi manajemen, strategi organisasi sampai pada proses pengembangan sdm, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar jangkauan perusahaan/organisasi seperti politik, lingkungan sekitar dan kondisi ekonomi makro.

Lingkungan yang berkembang sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien, artinya dapat mudah berubah atau menyesuaikan diri setiap adanya perubahan baik yang sedang terjadi maupun yang telah terjadi. Dengan demikian, organisasi tidak dipandang lagi sebagai sistem tertutup (*closed system*) tapi merupakan sistem terbuka (*opened system*) yang harus bisa merespon berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien. Berkaitan dengan hal tersebut, agar mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan organisasi bisa dipastikan

mempunyai aturan dan ketentuan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan dibuat agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Karena itu pemimpin sangat menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi, mulai dari organisasi keluarga, negara, bahkan dunia.

Suatu organisasi/perusahaan membutuhkan seorang pemimpin untuk keberhasilan organisasinya. Dengan kepemimpinan yang efektif maka akan memberikan pengarahan terhadap usaha semua karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, pimpinan yang efektif adalah yang tidak hanya bekerja sendiri tanpa melibatkan siapapun, melainkan mampu memanfaatkan berbagai potensi yang mengelilinginya. Kepemimpinan efektif bukan sekedar pusat kedudukan atau kekuatan tetapi merupakan interaksi aktif antar komponen yang efektif. Kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam mencapai, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Keefektifan anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan tergantung pada pengaruh yang diberikan oleh pemimpin.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja agar mencapai tujuan dan sasaran (Handoko, 1995: 294). Ada hal penting dari definisi diatas yaitu kemampuan seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan yang cukup, bukan hanya dibidang kepemimpinannya saja, tapi juga dibidang-bidang yang lain. Di era globalisasi sekarang ini setiap pemimpin harus mampu mengantisipasi persaingan agar pemimpin tersebut bisa mempersiapkan strategi-strategi untuk dapat memenangkan persaingan tersebut. Kunci dari kepemimpinan adalah sejauh mana

dia dapat mengetahui problematika apa yang sedang dihadapi saat itu sebagai dasar untuk pemecahan apa yang sesuai untuk diterapkan, sehingga dapat sinkron dan relevan antara permasalahan dan pemecahan, sampai tujuan organisasi bisa dicapai dengan baik. Kepemimpinan yang otoriter belum tentu baik diterapkan pada saat tertentu tetapi mungkin lebih baik untuk situasi dan kondisi yang lain, begitu juga sebaliknya kepemimpinan konvensional.

Kepemimpinan konvensional diartikan sebagai kepemimpinan yang terjadi diluar kepemimpinan menurut islam, walaupun sistem kepemimpinannya sebagian dari unsur-unsur keislaman, namun kepemimpinan konvensional ini bersumber dari segi literatur dan pengalamannya, kepemimpinan konvensional ini menganut ajaran-ajaran islam. Seorang kepemimpinan konvensional yang berhasil ditentukan oleh gaya dan sifat pemimpinnya, sedangkan kepemimpinan islam ditentukan oleh aturan-aturan yang dijalankan sesuai dengan al-Qur'an dan Hadits.

Dalam manajemen pendidikan islam, kepemimpinan juga memegang peranan yang sangat penting. Kepemimpinan lembaga pendidikan islam yang efektif dapat mengkreasikan berbagai indikasi prestasi dalam lembaga pendidikan islam yang dipimpinnya. Sejarah teori kepemimpinan menjelaskan bahwa kepemimpinan yang dicontohkan islam adalah model yang terbaik, contoh nyatanya adalah orang yang teragung sepanjang sejarah kemanusiaan yaitu Rasulullah SAW.

Demi mencapai tujuan, kepemimpinan yang Islami mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. Menurut

Rizki (2010) pada penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan islami merupakan kepemimpinan yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Kepemimpinan islami mencakup beberapa hal, yaitu syarat-syarat kepemimpinan islami, karakteristik kepemimpinan islami, dan ciri-ciri kepemimpinan islami. Syarat-syarat kepemimpinan islami memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan luas, memiliki akhlak mulia, dan memiliki kecakapan manajerial.

Kepemimpinan menempati posisi strategis karena menjadi penggerak bagi berbagai sumber daya yang tersedia dalam organisasi untuk mencapai tujuan. *Leadership behavior will be motivational to the extent that (1) it makes satisfaction of subordinate needs contingent on effective performance, and (2) it complements the environment of subordinate by providing the coaching guidance, support, and rewards which are necessary for effective performance* (Luthans, 2011: 353). Yang artinya salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat karyawan termotivasi untuk lebih giat dalam bekerjanya, sehingga diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Apabila kinerja tinggi, maka perusahaan akan cepat berkembang dan kelangsungannya akan tetap terjaga.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk bertindak, serta melakukan sesuatu dalam pemenuhan kebutuhannya. Keinginan yang ada dalam diri karyawan untuk selalu berprestasi atau disebut motivasi berprestasi, akan mendorong karyawan untuk melakukan pemenuhan kebutuhannya, serta selalu memberikan yang terbaik bagi peningkatan mutu perusahaannya, karyawan

yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dia akan selalu bekerja keras untuk melakukan hal-hal yang bisa meningkatkan kualitas perusahaannya, serta dia akan berusaha terus untuk mendapatkan apa yang diinginkan, karena orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dia tidak mudah puas dengan pencapaiannya. Sehingga kepemimpinan islami dan motivasi berprestasi menjadi sangat penting dalam rangka membangun kinerja sdm yang lebih baik. Untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, maka pemimpin perusahaan harus mengetahui apa saja yang diinginkan dan dibutuhkan oleh karyawan. Jika hal tersebut sudah dipenuhi oleh pimpinan perusahaan, maka diharapkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Maka dari itu sudah menjadi kewajiban bagi seorang pimpinan untuk mencari hal-hal apa saja yang diinginkan dan dibutuhkan karyawan.

Semangat kerja tersebut yang menjadi motivasi bagi karyawan ketika bekerja. Karena orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor motivasi, faktor motivasi merupakan hal-hal yang mendorong untuk berprestasi, karyawan yang memiliki motivasi berprestasi akan terlihat dari usaha-usahanya dalam melaksanakan tugas dengan berupaya memberikan yang terbaik secara maksimal dan akan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya, karena kinerja seseorang itu tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan semangat kerja saja, namun motivasi pada karyawan adalah faktor yang paling utama untuk kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian skripsi ini dilakukan pada karyawan bagian produksi PT Richtex Garmino Semarang. PT Richtex Garmino adalah perusahaan

manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi pakaian anak dengan merek Oshkosh, yang berlokasi di Jl Tambak Aji 1 Ngaliyan, Semarang 50185 dan merupakan perusahaan dagang resmi berbagai macam pakaian anak laki-laki dan perempuan. Pada dasarnya seorang pemimpin dengan seorang bawahan harus bisa menciptakan kondisi yang kondusif agar membuat kinerja karyawan semakin efektif dan efisien, karena peran pemimpin diharapkan dapat menciptakan rasa nyaman serta memberikan motivasi kepada karyawannya, sehingga dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karakteristik Pemimpin yang diharapkan seorang karyawan adalah pemimpin yang mampu memberikan motivasi yang sesuai dengan keinginan karyawan, hingga dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu imbalan yang diberikan karyawan juga sangat berpengaruh dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, sehingga perusahaan dapat meningkatkan keuntungan karena hasil produksi yang selalu meningkat.

Tapi pada kenyataannya kinerja karyawan di PT Richtex Garmino mengalami penurunan, di sebabkan karena pemimpinnya belum bisa menciptakan kondisi yang nyaman dan kondusif pada perusahaannya, sikap pemimpin nya belum bisa memberikan contoh yang baik, seperti interaksi antar bawahannya masih kurang maksimal, dan masih kurang bersemangat dalam memajukan perusahaannya, selain itu karyawan selalu di tuntutan untuk bekerja yang giat, tanpa di berikan motivasi yang sesuai kebutuhan karyawannya. Karyawan bekerja selalu melebihi jam kerja, atau disebut dengan lembur, sehingga menjadikan karyawan tersebut sangat lelah karena seharusnya sudah jam nya istirahat tetapi karyawan

masih lembur kerja, sehingga menjadikan kualitas serta kuantitas kinerja karyawan menjadi menurun dan tidak efisien.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustofiah (2015) menyatakan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Miftachul Jannah, Suwardi, dan Setia Iriyanto (2017) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Dan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rezy Aziz (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan islam berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu hasil penelitian oleh M. Talib (2008) menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan adanya uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Berprestasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Adapun pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Berprestasi?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Berprestasi.

2. Menyusun dan menguji peningkatan Sumber Daya Manusia melalui Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT Richtex Garmino Ngaliyan
 - a. Memberikan masukan pemimpin agar dapat mempengaruhi motivasi karyawan, supaya karyawan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya dan dapat mencapai tujuan perusahaan
 - b. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menerapkan kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia PT Richtex Garmino.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Menambah pengembangan ilmu pengetahuan serta memberikan pengalaman praktis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama pendidikan khususnya dibidang sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan atau *leadership* dalam bahasa Arab disebut dengan *khilafah*. Kepemimpinan Islam yang ada dalam suatu organisasi diperoleh dari sumber-sumber islami yang kemudian diaplikasikan dalam organisasi tersebut dengan kepercayaan serta praktek secara islami berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits (Ahmad, 2011). Prinsip kepemimpinan yang berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits bukanlah suatu hal yang terbilang baru di kalangan masyarakat. tetapi, hal tersebut lebih menekankan kepada kita tentang kembalinya pemikiran hati nurani yang bersumber pada Al-Qur'an dan Hadits serta menerapkannya pada seluruh aspek kehidupan yang nyata.

Kepemimpinan merupakan upaya dari seorang pemimpin untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang lebih baik melalui orang lain dengan cara memberikan motivasi yang sesuai agar orang lain tersebut mau melaksanakannya, maka dari itu diperlukan adanya keseimbangan antara kebutuhan individu dan para pelaksana dengan tujuan organisasi. Ruang lingkup kepemimpinan tidak hanya mencakup pada permasalahan internal saja, akan tetapi juga mencakup permasalahan eksternal. Dalam konteks kelompok (tim) bisnis, secara internal seorang ketua tim harus bisa menggerakkan anggota tim dengan sedemikian rupa sehingga tujuan dapat dicapai, selain itu ketua tim juga harus bisa memahami apa

kelebihan dan kekurangan anggota timnya, sehingga bisa menentukan penugasan yang harus diberikan pada tiap anggota tim nya.

Agama Islam mengajarkan kita bahwa kepemimpinan yang baik merupakan kepemimpinan yang selalu berpegang pada Al-Qur'an dan Hadist. Para pakar ilmu pengetahuan setelah menelusuri Al-Qur'an dan hadist (Rivai& Arifin: 2009, 113) menetapkan empat dasar sifat yang harus dipenuhi oleh para nabi yang pada hakikatnya adalah pemimpin umatnya, yaitu:

- 1) Ash-Shidq, yaitu kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang dalam melaksanakan tugasnya.
- 2) Al-amanah, atau kepercayaan, yang menjadikan dia memelihara sebaik-baiknya apa yang sudah diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang dipimpinya, sehingga dapat menumbuhkan rasa aman bagi semua pihak.
- 3) Al-Fathanah, yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul, baik persoalan yang sudah direncanakan maupun persoalan yang muncul seketika sekalipun.
- 4) At-Tabligh, yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab, yang dapat diistilahkan dengan “keterbukaan”

Kepemimpinan Islam, sudah termasuk fitrah bagi setiap manusia, sehingga dapat memotivasi pemimpin untuk menjadi kepemimpinan yang Islami. Manusia diamanahi Allah untuk menjadi pemimpin/khalifah Allah (wakil Allah) di muka bumi (QS. Al-Baqarah: 30). Khalifah tersebut bertugas merealisasikan visi dan

misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta dan sebagai abdullah [hamba Allah] yang senantiasa patuh terhadapnya serta terpanggil untuk mengabdikan segenap dedikasinya di jalan Allah. Sabda Rasulullah: *“Setiap kamu adalah pemimpin dan tiap-tiap pemimpin dimintai pertanggung jawabannya”*. Manusia yang diberi amanah dapat memelihara amanah tersebut dan Allah telah melengkapi manusia dengan kemampuan konseptual.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islami adalah suatu proses atau kemampuan untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Adapun Indikator Kepemimpinan Islami adalah sebagai berikut:

1. Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT

Pemimpin yang beriman harus berpegang teguh pada firman Allah didalam surat Al-Baqarah ayat 147.

2. Dapat dipercaya

Pemimpin yang dapat dipercaya, mampu mempercayai orang lain dan memiliki kepercayaan diri, pemimpin tidak senang memperlakukan orang lain dengan maksud lari dari tanggung jawab. Selalu membela anggota organisasinya, karena percaya telah berbuat sesuatu sesuai dengan perintahnya.

3. Ikhlas dalam mengabdikan

Seorang pemimpin harus semangat dalam memajukan perusahaannya, tidak cukup hanya memiliki kemampuan kepemimpinan, tetapi juga

dengan memberikan semangat memajukan perusahaan dengan kerja tanpa pamrih, disiplin, serta tidak banyak mengeluh untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan.

4. Senang bergaul, ramah tamah

Seorang pemimpin harus berusaha mengisi pergaulan didalam organisasinya dengan menolong orang-orang yang mengalami kesulitan.

5. Kebijakan

Seorang pemimpin harus bisa konsekuen dalam bekerja, serta bersikap bijak dalam menyelesaikan masalah dan bijak dalam pengambilan keputusan.

2.1.2 Motivasi Berprestasi

Setiap tindakan manusia selalu didorong oleh faktor-faktor tertentu, sehingga terjadi tingkah laku atau perbuatan yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu. Faktor pendorong ini dinamakan motivasi. Handoko (1992) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi adalah suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu atau melakukan tindakan. Motivasi tersebut pada saat tertentu akan menjadi aktif bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan

Menurut Sedarmayanti (2000) motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada bawahan, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Orang mau bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan materi maupun non materi. Perbedaan pengertian keinginan dan kebutuhan adalah setiap

orang memiliki keinginan berbeda beda yang dipengaruhi oleh selera, latar belakang, dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan dari setiap orang adalah sama. Misalkan, orang butuh makanan yang diinginkan (want) tidak selalu sama dengan yang lain tergantung pada selera masing-masing individu. Hal ini lah yang membuat manajer sulit untuk memberikan alat motivasi yang tepat. Dalam teorinya Mc Clalland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energy ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan dan dorongan motivasi individu serta peluang yang tersedia. Apabila kebutuhan sangat mendesak, maka kebutuhan tersebut akan memotivasi individu untuk berusaha keras memenuhi kebutuhannya.

Selanjutnya Mc Clelland (2004) berpendapat bahwa motivasi berprestasi (*need for achievement*) adalah suatu hasrat atau keinginan untuk melakukan segala sesuatu sebaik-baiknya bukan demi memperoleh penghargaan sosial atau prestasi, melainkan untuk mencapai kepuasan batin dalam dirinya. “*Need for achievement*” didefinisikan sebagai kebutuhan yang mendorong manusia berbuat lebih baik dari pada orang lain guna mencapai prestasi yang unggul serta kesuksesan karier di masa depan, sesuai dengan standar kemampuan yang telah ditetapkan sendiri.

Teori motivasi prestasi dari David McClelland:

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut McClelland seseorang dianggap mempunyai motivasi berprestasi tinggi apabila dia mempunyai keinginan berprestasi yang unggul dan lebih baik dari pada yang lain. David

McClelland dalam Mangkunegara (2013:97) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia yaitu sebagai berikut:

a. Need for Achievement (n'Ach)

Yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar yang ditentukan perusahaan dan berusaha keras untuk berhasil. karyawan yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi dia akan selalu ingin mencari prestasi, ingin lebih unggul, menyukai kompetisi, dan menyukai tantangan yang realistic.

b. Need for Power (n'Pow)

Yaitu kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. karyawan yang memiliki n'pow yang tinggi adalah karyawan yang memiliki kebutuhan untuk berkuasa, artinya ingin meningkatkan jabatannya, ingin selalu memiliki pengaruh yang baik, efektif, serta ingin disegani oleh orang banyak.

c. Need for Affiliation (n'Aff)

Yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk dapat menjalin hubungan baik antar personal yang ramah dan akrab. Karyawan dengan n'aff yang tinggi ingin selalu membangun hubungan pertemanan dan persahabatan yang baik dengan orang lain, ingin disukai orang banyak sehingga menjadi populer diantara teman-temannya.

Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas

dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Johnson dalam mangkunegara (2013:103) yang mengemukakan bahwa “*Achievement motive is impetus to do well relative to some standard of excellent.*”

2.1.3 Kinerja SDM

Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil yang diinginkan (Winardi, 1996). Sedangkan Depdiknas (2004), menyatakan kinerja adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya, prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*). Pendapat (Porter and Lawler, 2004) menyatakan bahwa kinerja adalah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Menurut Luthans (2005) pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja didefinisikan sebagai kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut pandangan Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja SDM mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang akan diukur berdasarkan

standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian prestasi kerja diberi batasan oleh Manajer sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dan tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya yang didukung adanya prestasi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja karyawan

Kualitas kerja merupakan tentang seberapa baik seorang karyawan dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaannya

2. Kuantitas kerja karyawan

Kuantitas kerja merupakan tentang seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam seharinya. Kuantitas karyawan juga dapat dilihat dari kecepatan karyawan dalam bekerja.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas merupakan seberapa jauh seseorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara akurat tanpa adanya kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran dirinya akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan perusahaan.

Dari uraian diatas, indikator kinerja bisa dimaknai sebagai alat yang digunakan untuk mengukur pencapaian suatu target, baik dengan menggunakan ukuran kualitatif maupun ukuran kuantitatif. Dengan menggunakan indikator kinerja, suatu kinerja bisa dievaluasi apakah telah berhasil mencapai target atau belum.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Kepemimpinan islami adalah dimana seorang pemimpin mengarahkan atau memotivasi bawahannya sesuai dengan hadist dan Al-Qur'an. Tipe leadership yang dikemukakan Alqur'an tidak semata-mata hanya mengenai urusan ukhrawi saja, tetapi berkaitan pula dengan urusan duniawi, seperti tijarah, atau perdagangan perindustrian, perniagaan, pemerintah, organisasi sampai terhadap kelompok bahkan lebih jauh lagi yaitu terhadap diri sendiri atau memanage diri.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustofiah (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratna Wijayanti dan Meftahudin (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Mustofiah serta Ratna Wijayanti dan Meftahudin, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk berprestasi agar dapat mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan islami memiliki keterkaitan dengan motivasi berprestasi, karena motivasi berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja, karena itu motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki untuk dapat mencapai tujuan. Menurut Ahmad (2007:198) motivasi kerja yang dimiliki oleh umat Muslim untuk menghasilkan sebuah karya dan memberikan pelayanan yang prima pada organisasinya tidak hanya berasal dari gagasan pemenuhan kebutuhan diri, dan peningkatan mobilitas, tapi lebih mendasar lagi yaitu untuk peningkatan standar kehidupan atau pelayanan jasa dari suatu bangsa.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rezy Aziz (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan islam berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rezy Aziz, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H2: Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Motivasi adalah sebuah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk bertindak, berbuat serta melakukan sesuatu dalam pemenuhan kebutuhannya. Keinginan yang timbul dalam diri seseorang adalah untuk selalu berprestasi atau biasa disebut dengan motivasi berprestasi. Kreitner dan Kinicki (2000)

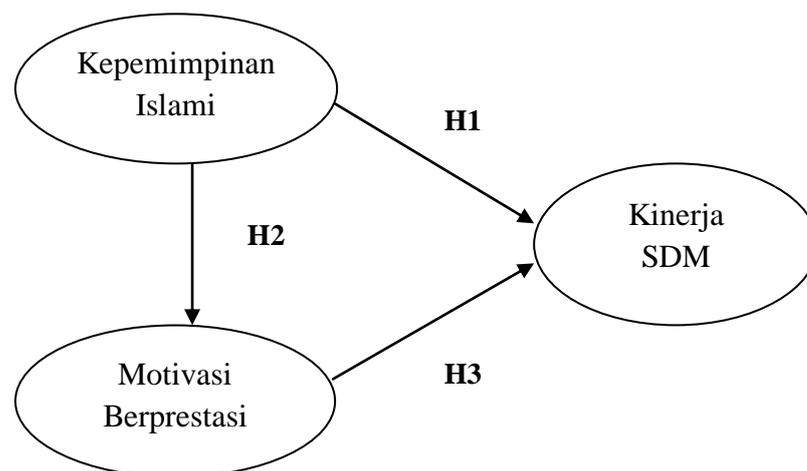
mengungkapkan bahwa pemimpin perlu memahami proses psikologis jika ingin berhasil dalam memandu para karyawan untuk menuju dan mencapai sasaran organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Eriyadi (2008) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Dan hasil penelitian yang dilakukan M. Talib (2008) menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Eriyadi serta M. Talib, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

2.3 Model Empirik



Gambar 2.1

Keterangan:

Dari kerangka pemikiran tersebut dapat diketahui adanya variabel kepemimpinan islami yang mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, serta adanya pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan islami terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui motivasi berprestasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* atau dikenal juga sebagai pengujian hipotesis dengan pendekatan kuantitatif, karena pada penelitian ini lebih menekankan pada pengujian teori-teori atau hipotesis-hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka (Quantitative) serta melakukan analisis data dengan menggunakan prosedur statistik atau permodelan matematis (Sujoko, 2008)

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan batas dari suatu objek penelitian dan sekaligus merupakan batas bagi proses induksi (generalisasi) dari hasil penelitian yang bersangkutan (Sujoko, 2008: 73) Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang ada di PT Richtex Garmino yang berjumlah 800 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (elemen) yang memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai objek penelitian (Sujoko, 2008: 74). Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota

populasi untuk menjadi sampel. Jenis teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* merupakan teknik yang paling sederhana, dan sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi

Berdasarkan data dari bagian Human Resource, karyawan PT Richtex Garmino berjumlah 800. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, yaitu sebesar 10%. Peneliti menggunakan rumus Slovin diatas dan diperoleh:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{800}{1+800 \times 0,1^2} = 88,88$$

dibulatkan menjadi 89

Berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan sebanyak 89 responden. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 89 karyawan

3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Data Primer

Merupakan data yang dapat diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya dapat diperoleh dari survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2002)

3.3.2 Data Sekunder

Adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya sudah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2002). Data penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari data penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti lain dan terkait dengan topik penelitian yang diteliti.

3.3.3 Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Primer

Pada penelitian ini Pengumpulan data primer dapat dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

a) Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner

merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, sehingga dapat mengetahui tanggapan tentang variable yang diteliti. Untuk mengukur pendapat responden dengan menggunakan skala *likert*. Menurut Imam Ghozali (2005) skala likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS) = Angka 1
- 2) Tidak Setuju (TS) = Angka 2
- 3) Kurang Setuju (KS) = Angka 3
- 4) Setuju (S) = Angka 4
- 5) Sangat Setuju (SS) = Angka 5

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data jurnal penelitian yang berkaitan dengan topik penelitian yang diteliti, yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan islami, motivasi berprestasi dan kinerja SDM dan dari internet. Metode ini digunakan untuk mendapatkan dan mengumpulkan informasi yang akurat.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2002). Dalam penelitian ini terdapat tiga macam variabel penelitian, yaitu:

1) Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah Kepemimpinan Islami

2) Variabel Intervening

Variabel intervening merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dan independen agar menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang bisa diamati dan diukur. Pada penelitian ini yang termasuk variabel intervening adalah Motivasi Berprestasi

3) Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah Kinerja Sumber Daya Manusia

3.5 Definisi Operasional dan Indikator

Definisi operasional merupakan definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, atau memberikan suatu operasional yang dibutuhkan untuk mengukur variabel tersebut, variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kepemimpinan Islami	Kepemimpinan Islami adalah dimana seorang pemimpin mengarahkan dan memotivasi bawahannya sesuai dengan Al-Qur'an dan hadits (Ayat-ayat Al-Qur'an)	1) Mencintai kebenaran 2) Dapat dipercaya 3) Ikhlas mengabdikan 4) Senang bergaul 5) Bijaksana (ayat-ayat Al-Qur'an)	Skala <i>Likert</i> 1-5
2.	Motivasi Berprestasi	Motivasi berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk berbuat atau berusaha untuk mencapai suatu standar keunggulan yang lebih baik, dan prestasi dirinya sendiri sebelumnya (Mc Clelland 1987)	1) Need for achievement 2) Need for power 3) Need for affiliation (Mc Clelland 1987)	Skala <i>Likert</i> 1-5
3.	Kinerja SDM	kinerja SDM adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dan tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya yang didukung adanya prestasi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan agar dapat mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara (2009)	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Pelaksanaan tugas 4) Tanggung jawab (Mangkunegara, 2009:75)	Skala <i>Likert</i> 1-5

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu

untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2005). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan apakah hasilnya valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Apabila r hitung $>$ r table dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
2. Apabila r hitung $<$ r table, maka variabel tersebut tidak valid
3. Apabila r hitung $>$ r table tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu:

1. *Repeted measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, kemudian bisa dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya atau tidak.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja, dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau dengan mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang dapat memberikan fasilitas untuk pengukuran reliabilitas dengan uji statistik

Cronbach Alpha (α). Suatu variabel bisa nyatakan reliabel apabila memberikan hasil Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2005)

3.7 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk pengecekan model hubungan yang sudah ditentukan, tetapi tidak untuk menemukan penyebabnya. Analisis Jalur dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antara sejumlah variabel dan hierarki, kedudukan dari masing-masing variabel dalam rangkaian jalur kausal, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada pengaruh langsung artinya arah hubungan tidak melewati variabel lain, yang digambarkan dengan panah satu arah dari variabel satu ke variabel yang lain. Sementara pengaruh tidak langsung harus melewati variabel lain. Untuk dapat melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi.

Dalam hal ini ada dua persamaan yaitu :

$$MB = a_0 + a_1KI + \varepsilon$$

$$KSDM = b_0 + b_1KI + b_2MB + \varepsilon$$

Dimana:

KI : Kepemimpinan Islam

MB : Motivasi Berprestasi

KSDM : Kinerja SDM

$a_1, a_2, b_1, b_2, b_3 =$ Koefisien Regresi

e : Residual

Pengaruh langsung dari variabel independen ke variabel dependen = p_1

Pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening = $p_2 \times p_3$

Total Pengaruh = $p_1 + (p_2 \times p_3)$

Kriteria penilaian : (Ridwan dan Kuncoro, 2012)

Dimana :

p_1 = koefisien path dari variabel independen ke variabel dependen.

p_2 = koefisien path dari variabel independen ke variabel intervening.

p_3 = koefisien path dari variabel intervening ke variabel dependen.

Hubungan mediasi (intervening) dapat terjadi apabila nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai koefisien pengaruh langsung dan hubungan mediasi (intervening) tidak terjadi apabila nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai koefisien pengaruh langsung.

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji t

Pada Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah-langkah untuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formasi H_0 dan H_1

H_0 : $b_i = 0$, berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

H_A : $b_i \neq 0$, berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Level of significant

Sampel 100 orang, maka $t \text{ tabel} = t (\alpha = 0,05)$

3.8.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, yang bisa dilihat dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2). Dengan kata lain, nilai koefisien determinasi berganda dapat digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel independen yang diteliti terhadap variasi variabel dependen. apabila hasil dari perhitungan R^2 semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen juga semakin besar. Maka model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel dependen semakin besar. Sebaliknya apabila hasil perhitungan R^2 semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan untuk menerangkan variabel dependennya semakin lemah. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi berganda R^2 berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Responden

Responden didalam penelitian ini adalah karyawan di PT Richtex Garmino Semarang. Jumlah responden yang dijadikan sampel adalah 89 orang. Responden dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

Untuk menganalisis terlebih dahulu akan disajikan deskripsi mengenai karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner oleh responden menjadi objek penelitian berikut adalah pembahasan masing-masing karakteristik responden tersebut:

4.1.2 Responden berdasarkan jenis kelamin

Dari 89 responden yang menjadi sampel pada penelitian ini dapat dilakukan pembedaan terhadap jenis kelamin yang ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	24	27%
2	Perempuan	65	73%
Jumlah		89	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah perempuan sebanyak 65 orang (73%), sedang laki-laki sebanyak 24 (27%). Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia yang bekerja dibagian produksi jahit kebanyakan berjenis kelamin perempuan, dengan ini dikatakan perempuan lebih cepat, ulet, dan lebih telaten dalam bekerja dibanding laki-laki.

4.1.3 Responden berdasarkan usia

Perbedaan kondisi individu seperti usia dapat menunjukkan perilaku responden dalam melakukan pekerjaannya. Pengelompokan usia bertujuan untuk mengetahui kelompok usia yang berkompetensi untuk meningkatkan kinerjanya. Berikut ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah responden	Persentase
1	20 thn	7	8%
2	21-29 thn	52	58%
3	30-39 thn	30	34%
4	40-49 thn	0	0%
	Jumlah	89	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari data diperoleh responden terbanyak adalah usia 21-29 tahun, yaitu sebanyak 52 orang (58%). Responden yang ber usia < 20 tahun sebanyak 7 orang (8%), responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 30 orang (34%), dan responden yang ber usia 40-49 sebanyak 0. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpotensi memiliki daya peningkatan kinerja yang bagus yaitu ber usia sekitar 21-29 tahun, usia tersebut

merupakan usia yang sangat produktif sehingga memiliki peluang yang lebih dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

4.1.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Perbedaan kondisi individu seperti tingkat pendidikan menunjukkan tingkat pendidikan dan kualitas kerja responden. Pengelompokan ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pendidikan responden yang berkompentensi tinggi. Berikut ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMP	22	25%
2	SMA/SMK	61	68%
3	Sarjana	0	0%
4	Diploma	6	7%
	Jumlah	89	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari data diperoleh responden terbanyak adalah pada tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 61 orang (68%), responden pada tingkat pendidikan SMP sebanyak 22 orang (25%), responden pada tingkat pendidikan Sarjana 0, dan responden pada tingkat pendidikan Diploma sebanyak 6 (7%). Hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan di PT Richtex Garmino Semarang tidak memerlukan pendidikan yang tinggi

4.2 Analisis Deskripsi Responden

Persepsi responden mengenai variabel yang diteliti, menggunakan kriteria rentang sebesar 1,33. Oleh karena itu interpretasi nilai adalah sebagai berikut:

1,00-2,33 = Rendah

2,34-3,66 = Sedang

3,67-5,00 = Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian di PT Richtex Garmino Semarang, masing-masing deskripsi variabel adalah sebagai berikut:

4.2.1 Deskripsi variabel Kepemimpinan Islami

Indikator variabel kepemimpinan islami mencakup: mencintai kebenaran, dapat dipercaya, ikhlas dalam mengabdikan, Senang bergaul, dan bijaksana dalam mengambil keputusan. Berdasarkan penelitian lapangan indeks pada variabel kepemimpinan islami nampak pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Kepemimpinan Islami

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden	Kriteria
1	Mencintai kebenaran	3.20	Sedang
2	Dapat dipercaya	3.67	Tinggi
3	Ikhlas dalam mengabdikan	3.12	Sedang
4	Senang bergaul	3.71	Tinggi
5	Bijaksana	3.73	Tinggi
	Rata-Rata Keseluruhan	3.73	

Sumber : data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 2)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 3.73, dan masuk pada kriteria tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan islami memberikan nilai baik pada Kinerja SDM

Pada pertanyaan pertama menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap Kepemimpinan Islami yang mencakup adil dan jujur, rata-rata jawaban

responden 3.20 dan termasuk kriteria sedang, ini berarti apabila pemimpin bisa berlaku adil dan jujur karyawan juga akan berlaku sebaliknya.

Pada pertanyaan kedua menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan islami yang mencakup dapat di percaya rata-rata jawaban responden adalah 3.67 dan termasuk kriteria tinggi, ini berarti apabila pemimpin yang bisa menjaga amanah/kepercayaan, akan membuat karyawan lebih percaya serta semangat dalam bekerja.

Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan islami yang mencakup semangat memajukan perusahaan, rata-rata jawaban responden adalah 3.12, dan masuk kriteria sedang, ini berarti apabila pemimpin semangat memajukan perusahaannya, maka karyawan juga akan lebih semangat memajukan perusahaannya dengan berusaha melakukan yang terbaik untuk dapat mencapai tujuan perusahaan

Pada pertanyaan keempat menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan islami yang mencakup terbuka dan dapat menerima saran serta kritikan, rata-rata jawaban responden adalah 3.71 dan masuk kriteria tinggi, ini berarti seorang pemimpin harus bersikap terbuka dan siap menerima saran dan kritikan dari karyawannya.

Pada pertanyaan kelima menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan islami yang mencakup konsekuen bekerja dan bijak dalam menyelesaikan masalah, rata-rata jawaban responden adalah 3.73 kriteria tinggi ini berarti seorang pemimpin harus tetap konsekuen pada pekerjaannya, dan dapat menyelesaikan masalah dengan bijak.

4.2.2. Deskripsi Variabel Motivasi Berprestasi

Indikator variabel Motivasi berprestasi mencakup: *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation*. Berdasarkan penelitian dilapangan indeks pada variabel Motivasi berprestasi nampak pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Motivasi Berprestasi

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden	Kriteria
1	Need for achievement	4.20	Tinggi
2	Need for power	3.26	Sedang
3	Need for affiliation	3.82	Tinggi
	Rata-Rata Keseluruhan	3.76	

Sumber : data primer yang diolah, 2018(Lampiran 2)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 3.76. termasuk kriteria tinggi, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh baik pada kinerja.

Pada pertanyaan pertama menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap motivasi berprestasi yang mencakup need for achievement rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4.20 dan termasuk kriteria tinggi, ini berarti hasil prestasi kerja sangat berpengaruh dalam perusahaan.

Pada pertanyaan kedua menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap motivasi berprestasi yang mencakup need for power, rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3.26 termasuk kriteria sedang, ini berarti kekuasaan yang ingin diraih akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja.

Pada pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap motivasi berprestasi yang mencakup need for affiliation rata-rata jawaban responden

adalah sebesar 3.82 dan termasuk kriteria tinggi, ini berarti antara pemimpin dan karyawan selalu menjalin hubungan yang baik.

4.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia

Indikator variabel kepemimpinan islami mencakup: Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Berdasarkan penelitian dilapangan indeks variabel Kinerja sumber daya manusia nampak pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden	Kriteria
1	Kualitas	4.76	Tinggi
2	Kuantitas	4.48	Tinggi
3	Pelaksanaan tugas	4.23	Tinggi
4	Tanggung jawab	4.05	Tinggi
	Rata-Rata Keseluruhan	4.38	

Sumber: data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 2)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah sebesar 4.38. termasuk kriteria tinggi, ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pada perusahaan sangatlah penting di karenakan semakin meningkat kinerja suatu karyawan akan meningkatkan produktifitas karyawan.

Pada pertanyaan pertama menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja sumber daya manusia yang mencakup kualitas, rata-rata dari jawaban responden sebesar 4.76, termasuk kriteria tinggi, ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki penguasaan ilmu yang luas, serta mempunyai

kemampuan di bidang tertentu, akan membuat karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan efisien.

Pada pertanyaan kedua menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja sumber daya manusia yang mencakup kuantitas, rata-rata jawaban dari responden sebesar 4.48 termasuk dalam kriteria tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai semangat yang tinggi akan membuat karyawan melaksanakan tugas pekerjaannya lebih banyak dan lebih cepat menyelesaikannya dalam periode tertentu dan tepat sesuai dengan target perusahaan.

Pada pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja sumber daya manusia yang mencakup pelaksanaan tugas hasilnya sebesar 4.23, termasuk dalam kriteria tinggi, hal ini menunjukkan bahwa seberapa jauh karyawan didalam melaksanakan tugasnya mampu menyelesaikannya dengan tepat dan akurat atau tidak ada kesalahan sesuai yang telah ditentukan perusahaan, sehingga kinerja menjadi produktif.

Pada pertanyaan keempat menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja sumber daya manusia yang mencakup tanggung jawab rata-rata jawaban responden sebesar 4.05, termasuk dalam kriteria tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kesadaran akan kewajibannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, akan membuat kinerjanya semakin produktif.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment, apabila hasil perhitungan r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner

dinyatakan valid. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, dapat dilihat pada tabel 4.7 r hitung variabel kepemimpinan islami, motivasi berprestasi, dan kinerja sumber daya manusia > r tabel (0.1755) maka kuesioner dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid, dan dapat digunakan.

Tabel 4.7

Uji Validitas Data

No	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	ket
1.	Kepemimpinan Islami	• Mencintai kebenaran	0.843	0.1755	Valid
		• Dapat dipercaya	0.783	0.1755	Valid
		• Ikhlas mengabdikan	0.795	0.1755	Valid
		• Senang bergaul	0.616	0.1755	Valid
		• Bijaksana	0.590	0.1755	Valid
2.	Motivasi Berprestasi	• Need for achievement	0.833	0.1755	Valid
		• Need for power	0.894	0.1755	Valid
		• Need for affiliation	0.863	0.1755	Valid
3.	Kinerja Sumber Daya Manusia	• Kualitas	0.750	0.1755	Valid
		• Kuantitas	0.878	0.1755	Valid
		• Pelaksanaa tugas	0.758	0.1755	Valid
		• Tanggung jawab	0.482	0.1755	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil tabel 4.7 pengujian validitas menunjukkan semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan

dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi dengan signifikan lebih kecil dari 0.1755 dengan demikian semua indikator tersebut adalah valid, maka kuesioner ini dapat digunakan.

4.3.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data pengujian ini menggunakan *Cronbach Alpha*, apabila *Cronbach Alpha* > 0.6 maka kuesioner dapat dikatakan konsisten atau reliabel (Imam Ghozali, 2001 :153). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, dapat dilihat pada tabel 4.8 pada masing-masing variabelnya *Cronbach Alpha* > 0.6 sehingga bisa dikatakan kuesioner dalam penelitian ini konsisten atau reliabel.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan Islami	0.775	Reliabel
2.	Motivasi Berprestasi	0.789	Reliabel
3.	Kinerja Sumber Daya Manusia	0.705	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 4)

4.4 Path Analysis

Analisis jalur (*path Analysis*) digunakan untuk pengecekan model hubungan yang sudah ditentukan, tetapi tidak untuk menemukan penyebabnya. Hasil analisis jalur ditentukan pada tabel 4.9

Tabel 4.9
Rangkuman Analisis Jalur

No	Variabel Terikat	Variabel Bebas	R	Adj R Square	ϵ	Koef Jalur	T	Sign
I	Motivasi Berprestasi	Kepemimpinan Islami	0.838	0.699	0.903	0.838	14.329	0.000
II	Kinerja Sumber Daya Manusia	Kepemimpinan Islami	0.889	0.786	0.580	0.576	6.367	0.000
		Motivasi berprestasi				0.350	3.868	0.000

Sumber : data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dijelaskan persamaan regresi sebagai berikut:

I. $MB = 0.838 KI$

II. $KSDM = 0.576 KI + 0.350 MB$

Hasil persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Persamaan regresi I : $MB = 0.838 KI$

- a. Persamaan I dapat diartikan bahwa Kepemimpinan Islami (KI) berpengaruh positif terhadap Motivasi Berprestasi (MB)
- b. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan islami sebesar 0.838 serta bertanda positif, ini berarti apabila kepemimpinan islami semakin baik maka motivasi berprestasi juga baik.

Persamaan regresi II : $KSDM = 0.576 KI + 0.350 MB$

- a. Persamaan II dapat diartikan bahwa Kepemimpinan Islami (KI) dan Motivasi Berprestasi (MB) berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (KSDM).
- b. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan islami sebesar 0.576 dan bertanda positif, ini berarti apabila kepemimpinan Islami semakin baik maka kinerja sumber daya manusia semakin meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi berprestasi sebesar 0.350 dan bertanda positif, ini berarti apabila motivasi berprestasi semakin baik maka kinerja sumber daya manusia semakin meningkat.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan hasil koefisien determinasi pada persamaan pertama sebesar 0.699, hal ini berarti model yang digunakan variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan islami menerangkan variasi variabel terikat pola motivasi berprestasi sebesar 0.699 atau 69.9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil koefisien determinasi pada persamaan kedua sebesar 0.786, hal ini berarti model yang digunakan variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan islami dan motivasi berprestasi menerangkan variasi variabel terikat kinerja sumber daya manusia sebesar 0.786 atau 78.6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.2 Uji t

1) Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Berprestasi

Berdasarkan pengujian statistik uji t diperoleh nilai t hitung adalah 14.329, dengan menggunakan level signifikan (taraf signifikan) sebesar 5 % diperoleh t tabel 1.663 yang berarti bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $14.329 > 1.663$, signifikansi kurang dari 5 % (0.000) menunjukkan bahwa kepemimpinan islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi berprestasi .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kepemimpinan islami terhadap motivasi berprestasi diterima.

2) Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan pengujian statistik uji t diperoleh nilai t hitung adalah 6.367, dengan menggunakan level signifance (taraf signifikan) sebesar 5 % diperoleh t tabel 1.663 yang berarti bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu sebesar $6.367 > 1.663$, signifikansi kurang dari 5 % (0.000) ini menunjukkan bahwa kepemimpinan islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia diterima.

3) Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja SDM

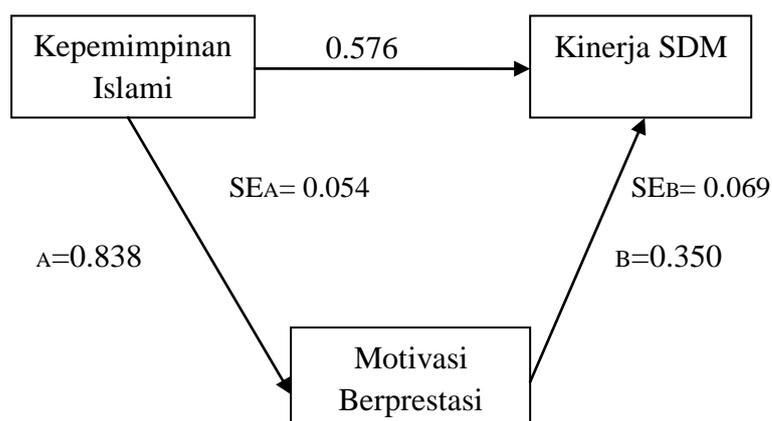
Berdasarkan pengujian statistik uji t diperoleh nilai t hitung adalah 3.868, dengan menggunakan level signifance (taraf signifikan) sebesar 5 % diperoleh t

tabel 1.663 yang berarti bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $3.868 > 1.663$, signifikansi kurang dari 5 % (0.000) menandakan bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja sumber daya diterima.

4) Uji efek mediasi motivasi berprestasi pada pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia

Berikut ini disajikan gambar analisis jalur untuk membuktikan efek mediasi motivasi berprestasi pada pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia



Gambar 4.10

Efek mediasi Motivasi Berprestasi pada pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM

Keterangan

b_A = Koefisien regresi Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Berprestasi

b_B = Koefisien regresi Kinerja SDM terhadap Motivasi Berprestasi

SE_A = Standard Error pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Berprestasi

SE_B = Standard Error pengaruh Kinerja SDM terhadap Motivasi Berprestasi

Gambar 4.10 menunjukkan hasil uji mediasi, dimana diperoleh hasil kali nilai koefisien kepemimpinan islami terhadap motivasi berprestasi dan nilai koefisien motivasi berprestasi terhadap kinerja sumber daya manusia ($p_2 \times p_3 = p_x$) atau sebesar 0.293. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak memediasi pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini disebabkan hasil $p_2 \times p_3 = 0.293$ lebih kecil dari koefisien pengaruh langsung kepemimpinan islami terhadap kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 0.576.

Berdasarkan hasil uji mediasi tersebut pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak mampu menjadi variabel mediasi atau intervening antara kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa apabila semakin kepemimpinan lebih islami, maka akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja sumber daya manusia Hal ini terlihat seperti pemimpin yang adil dan jujur, pemimpin yang dapat menjaga amanah. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan islami memberikan pengaruh langsung terhadap produktifitas kinerja SDM, tetapi tidak melalui motivasi berprestasi. Motivasi

berprestasi hanya mampu sebagai variabel penjelas pengaruh antara kepemimpinan islami dengan kinerja SDM.

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan hasil koefisien determinasi pada persamaan pertama sebesar 0.699, hal ini berarti model yang digunakan variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan islami menerangkan variasi variabel terikat pola motivasi berprestasi sebesar 0.699 atau 69.9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan koefisien determinasi pada persamaan kedua hasilnya sebesar 0.786, hal ini berarti model yang digunakan variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan islami dan motivasi berprestasi menerangkan variasi variabel terikat kinerja sumber daya manusia sebesar 0.786 atau 78.6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan islami mempunyai pengaruh yang efektif terhadap kinerja sumber daya manusia, hal ini berarti semakin kepemimpinan lebih islami, yaitu telah terpenuhinya aspek aspek dalam kepemimpinan islami yang berupa memiliki rasa untuk mencintai kebenaran, dapat dipercaya, senang bergaul, ikhlas mengabdikan serta memiliki sifat yang bijak, secara nyata memberikan dampak pada pencapaian kinerja sumber daya manusia yang produktif, pemimpin menempati posisi tertinggi, karena kecakapannya dalam memimpin akan mengarahkan karyawannya kepada tujuan

yang ingin dicapai perusahaan. Terbuktinya hasil penelitian tersebut memberikan bukti bahwa penting bagi pihak karyawan untuk mengevaluasi terhadap kepemimpinannya, terutama pemimpin yang mencintai kebenaran, pemimpin yang bisa menjaga amanah, kepemimpinan bisa efektif jika pemimpin tersebut bisa menjaga amanah/kepercayaan, dapat menjalin hubungan yang baik pada karyawan, ikhlas dalam memberi arahan pada karyawan serta bijak saat mengambil keputusan.

Kinerja sumber daya manusia akan meningkat jika ada kepemimpinan yang lebih islami, yaitu pemimpin yang bersikap adil dan jujur pada bawahannya tidak pernah pilih kasih dan membeda-bedakan, serta jujur terbuka menerima kritik dan saran dari bawahannya yang merasa tidak puas dengan sikap pemimpinnya, kinerja sumber daya manusia akan meningkat produktif jika pemimpin tetap konsekuen dalam sistem bekerjanya serta mempunyai semangat yang tinggi dalam memajukan perusahaannya.

Hasil penelitian ini tidak mendukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Miftachul Jannah, Suwardi, dan Setia Iriyanto (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islami tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

4.6.2. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Berprestasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan islami mempunyai pengaruh yang efektif terhadap motivasi berprestasi, hal ini memberikan pengertian bahwa semakin kepemimpinan lebih islami seperti pemimpin memiliki rasa mencintai kebenaran, menjaga kepercayaan, ikhlas dalam mengabdikan, senang

bergaul, serta bijaksana, maka motivasi berprestasi semakin berprestasi. Kepemimpinan yang lebih islami akan mendorong karyawan selalu berupaya untuk memberikan yang terbaik secara maksimal dan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya, dia tidak mudah puas dengan apa yang telah dicapainya dengan berusaha terus menerus untuk mendapatkan apa yang diinginkannya. Jika kepemimpinan lebih islami secara langsung akan membuat karyawan patuh terhadap pemimpinnya, dan melaksanakan tugas dari pemimpinnya dengan baik.

Motivasi berprestasi semakin meningkat jika ada pemimpin yang lebih islami, terutama perhatian terhadap sikap pemimpinnya dan berlaku adil serta jujur terbuka menerima kritikan dan saran dari bawahannya. Sehingga akan membuat karyawan termotivasi untuk berprestasi. yang unggul, yaitu dengan berusaha memberikan yang terbaik secara maksimal dan akan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Rezy Aziz (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islam berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang efektif terhadap kinerja sumber daya manusia. Ini berarti apabila motivasi berprestasi semakin berprestasi yaitu telah terpenuhinya keinginan karyawan seperti keinginan untuk berprestasi yang unggul, keinginan untuk berkuasa, dan keinginan untuk dikenal banyak orang, maka kinerja sumber daya

manusia menjadi semakin produktif. Terbuktinya hasil penelitian tersebut memberikan bukti bahwa penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi terhadap motivasi berprestasi karyawan, terutama keinginan karyawan untuk mencapai prestasi yang unggul.

Kinerja sumber daya manusia akan produktif jika motivasi berprestasi tinggi, terutama karyawan yang ingin selalu meningkatkan kinerjanya, karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan selalu berusaha mencari cara untuk melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya, serta tanggung jawab pada pelaksanaan tugas yang di berikannya, karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan cenderung mempertahankan keberadaannya dalam organisasi/perusahaan sampai ia mendapatkan tujuannya. Semakin sering karyawan berusaha mencapai target pencapaian prestasinya, maka karyawan tersebut juga akan semakin sering menginternalisasi nilai-nilai organisasi kedalam dirinya sebagai prasyarat kesempurnaan target pencapaian prestasinya, karena motivasi berprestasi membuat karyawan merasa memiliki semangat yang tinggi untuk bisa mencapai prestasi yang unggul, mereka merasa senang jika bisa berkuasa dan di segani teman-temannya, sehingga mereka akan selalu menjaga hubungan pertemanan yang baik antar personal.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari M. Talib (2008) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja

4.6.4 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil penelitian terbukti bahwa motivasi berprestasi tidak mampu menjadi variabel intervening antara kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia, penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin kepemimpinan lebih islami maka akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap produktifitas kinerja sumber daya manusia. Dengan terbuktinya hasil penelitian tersebut maka agar kinerja SDM semakin produktif maka di perlukan kepemimpinan yang islami, seperti pemimpin yang mencintai kebenaran, adil dan jujur. Pemimpin yang dapat dipercaya, ikhlas dalam mengabdikan, serta bijak dalam menyelesaikan masalah.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan islami dapat menciptakan motivasi berprestasi. Apabila pemimpin dapat bersikap adil dan jujur, dapat menjaga kepercayaan, ikhlas dalam mengabdikan, senang bergaul dan bijaksana dalam mengambil keputusan, maka akan semakin meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai prestasi yang unggul, memotivasi karyawan untuk mencapai kekuasaan yang akan diinginkan, serta keinginan karyawan untuk disegani banyak orang.
2. Kepemimpinan islami dapat menciptakan kinerja sumber daya manusia. Apabila karyawan sudah merasa pemimpinnya bersikap lebih islami, maka karyawan secara langsung akan patuh dan mentaati tugas dari pemimpinnya, serta karyawan tersebut akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, karyawan mengerjakan tugasnya setiap hari dan akan bertanggung jawab dengan apa yang dikerjakannya.
3. Motivasi berprestasi dapat menciptakan kinerja sumber daya manusia. Apabila karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi seperti keinginan untuk berprestasi yang unggul, keinginan untuk berkuasa, dan

keinginan untuk disegani banyak orang, maka kualitas dan kuantitas kinerjanya, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan akan meningkat

4. Motivasi berprestasi tidak mampu menjadi variabel intervening antara kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya semakin kepemimpinan lebih islami, maka akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja sumber daya manusia

5.2 Saran

1. Dengan adanya kepemimpinan islami yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja SDM, tapi pada implikasinya masih ada indikator kepemimpinan islami yang tergolong masih rendah sebesar 3.12, yaitu indikator ikhlas dalam mengabdikan, pada kenyataannya belum dapat memberikan yang terbaik, sehingga pemimpin harus lebih ikhlas lagi dalam memberikan arahan pada karyawannya, serta tidak banyak mengeluh untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan.
2. Seharusnya ada upaya karyawan untuk berusaha mencapai target pencapaian prestasinya seperti keinginan untuk meningkatkan jabatannya, sehingga karyawan dapat mencapai apa yang diinginkan
3. Seharusnya karyawan lebih memperhatikan kondisi perusahaannya, terutama kepemimpinan yang lebih islami, sehingga karyawan akan bertanggung jawab dengan tugasnya setiap hari dengan baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel dependen saja, yaitu motivasi berprestasi dan kinerja sumber daya manusia, sehingga kurang memenuhi kondisi nyata terhadap permasalahan yang terjadi.
2. Teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner saja sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner pada masing-masing variabel penelitian. Sehingga dapat menimbulkan masalah jika jawaban responden tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Pada penelitian selanjutnya perlu menambah variabel, seperti komitmen organisasi, dan budaya organisasi islam sehingga dapat meningkatkan penelitian yang lebih baik lagi.
2. Pada penelitian mendatang bisa ditambah dengan teknik wawancara, sehingga dapat lebih memperkuat kekuatan data pada tiap permasalahan yang dihadapi. Data yang dianalisis merupakan persepsi jawaban responden yang dapat menimbulkan masalah apabila jawaban responden tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Addanuarta. 2014. Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli. Melalui <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>.
- Adi, Restu Nugroho. Dkk. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wangsa Jatra Lestari
- Aziz, Rezy. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi Kerja Islami pada UMKM Kulit di Magelang. JESTT, Vol.1 No.6.
- Fasha, Adhie Nurhadian. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bandung: Jurnal ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.11, No 1, 2017
- Gozhali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.
- Harahap, Sunarji. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri,Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. Human Falah, Vol 2 No.2.
- Husein, Muh Arifin. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Kabupaten Probolinggo: p-ISSN: 2477-6254 e-ISSN: 2477-8427.
- Jannah, Miftachul. Dkk. 2017. Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan.
- Komardi, Dadi. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Individual Karyawan dalam Organisasi Perusahaan Industri Telekomunikasi. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 7 (1). ISSN:1693-5241.
- Magdalena, Corry. dkk. 2016. Pengaruh Keepemiminan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. Human Falah, Vol 3 (1).
- Misnawati. Motivasi Berprestasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Pai . Ftk Uin Ar-Raniry Banda Aceh.

- Mustofiah, Siti. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang.
- Prihantoro, Agung. 2012. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi.
- Ratna Wijayanti, Meftahudin. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal. PPKM III, 185-192.
- Rivai, V. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta.
- Sekaran, Uma .2006. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sidiq, Umar. 2014. Kepemimpinan Dalam Islam Kajian Tematik dalam Al-Qur'an dan Hadist. Dialogia, Vol.2 No.
- Subhan, Moh. 2013. Kepemimpinan Islami Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam.
- Sunarsih, Cucu. 2017. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru.
- Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumber daya Manusia. Cetakan Pertama, Malang :Ub Press.
- Talib, Muh. 2008. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Peningkatan Kinerja.
- Wijayanti, Ratna. Meftahudin. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal PPKM III, 185-192.
- Yusuf, Muhammad. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah. GURU Sekolah, Motivasi Berprestasi, Dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Menengah Atas Negeri 1 Sinjai Selatan. journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness.

Ambar

Peningkatan kinerja SDM melalui kepemimpinan islami dan motivasi berprestasi

ORIGINALITY REPORT

19%	17%	8%	20%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.jurnal.uinsu.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	2%
3	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	2%
4	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	2%
5	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1%
7	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
8	publikasiilmiah.ums.ac.id Internet Source	1%



Drs. Agus Wachjutomo, Msi.