

**MODEL PENINGKATAN KINERJA AKADEMIK
BERBASIS ORIENTASI BELAJAR DAN
POLA KERJA DI KALANGAN MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNISSULA**

SKRIPSI

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

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :
Aditya Nugraha Yogatama
Nim : 30401612049

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2020**

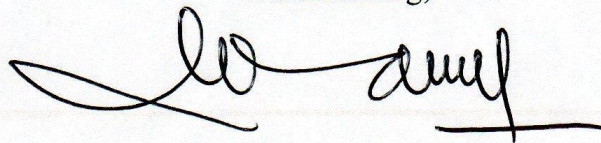
SKRIPSI

**MODEL PENINGKATAN KINERJA AKADEMIK BERBASIS
ORIENTASI BELAJAR DAN POLA KERJA DI KALANGAN
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI UNISSULA**

Disusun Oleh :
Aditya Nugraha Yogatama
NIM : 30401612049

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, Desember 2019
Pembimbing,



Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si
NIDN. 0608026502

**MODEL PENINGKATAN KINERJA AKADEMIK BERBASIS
ORIENTASI BELAJAR DAN POLA KERJA DI KALANGAN
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI UNISSULA**

**Disusun Oleh :
Aditya Nugraha Yogatama
Nim : 30401612049**

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 16 Desember 2019

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si
NIDN. 0608026502

Penguji



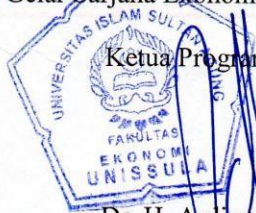
Drs. Bomber Joko SU, MM
NIDN. 0023095801



Hj. Nurhidayati, SE., M.Si, Ph.D
NIDN. 0630057201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 16 Desember 2019

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM
NIDN. 0626027201

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aditya Nugraha Yogatama

NIM : 30401612049

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **“MODEL PENINGKATAN KINERJA AKADEMIK BERBASIS ORIENTASI BELAJAR DAN POLA KERJA DI KALANGAN MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI UNISSULA”** merupakan hasil karya saya sendiri dan dengan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih sebagian besar atau seluruh karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Apabila saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, Desember 2019

Yang memberi pernyataan,



Aditya Nugraha Yogatama

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aditya Nugraha Yogatama

NIM : 30401612049

Program : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Alamat Asal : Desa Jatisari RT 01 RW 01 Kecamatan Subah,
Kabupaten Batang, Jawa Tengah

No Hp/Email : 085220957022/ yogatama150@gmail.com

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul : **“MODEL PENINGKATAN KINERJA AKADEMIK BERBASIS ORIENTASI BELAJAR DAN POLA KERJA DI KALANGAN MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI UNISSULA”** dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Unissula serta memberikan Hak Bebas Royalti No Eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap menyantumkan nama penulis sebagai Hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak cipta, Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibat pihak Fakultas Ekonomi Unissula.

Semarang, Desember 2019

Yang memberi pernyataan,



Aditya Nugraha Yogatama

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aditya Nugraha Yogatama

NIM : 30401612049

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Alamat Asal : Desa Jatisari RT 01 RW 01 Kecamatan Subah, Kabupaten Batang

No HP/Email : 085220957022 / yogatama150@gmail.com

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tugas skripsi dengan judul :

“MODEL PENINGKATAN KINERJA AKADEMIK BERBASIS ORIENTASI BELAJAR DAN POLA KERJA DI KALANGAN MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI UNISSULA”

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas royalti non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dipublikasikan di internet dan media lain untuk kepentingan akademik selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta atau plagiatisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, Desember 2019

Yang Membuat Pernyataan



Aditya Nugraha Yogatama

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Keberhasilan tidak selalu diukur dengan kesuksesan, melainkan seberapa
bergunanya ilmu dan ragamu bagi orang lain”

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Kedua orang tua saya yang selalu mendukung dan mendoakan saya setiap hari,
saudaraku yang tiada hentinya membimbing saya, serta sahabat yang selalu
memberi dorongan dan dukungan.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of the learning orientation of the performance of human resource with smart work patterns and spiritual work patterns as intervening variables. The population in this research is that college students of the faculty of economics Sultan Agung Islamic University, Semarang. The sampling using purposive sampling. The total samples of 100 respondents, with a research instrument in the form of a questionnaire. Regression analyze using multiple linear regression analysis with SPSS data processing program. The result showed that learning orientation had a significant effect on the performance of human resource. Smart work patterns and spiritual work patterns can be intervening variables between learning orientation and performance of human resource.

Keywords : Learning orientation, Smart working patterns, Spiritual working patterns, and Performance of human resource

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh orientasi belajar terhadap kinerja sumber daya manusia dengan pola kerja cerdas dan pola kerja spiritual sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Jumlah sampel sebanyak 100 responden, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Analisis regresi menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program olah data SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi belajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Pola kerja cerdas dan pola kerja spiritual dapat menjadi variabel intervening antara orientasi belajar dan kinerja sumber daya manusia.

Kata Kunci : Orientasi belajar, Pola kerja cerdas, Pola kerja spiritual, dan Kinerja sumber daya manusia

INTISARI

Kajian orientasi belajar merupakan salah satu faktor yang biasa digunakan untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia. Beberapa penelitian telah menunjukkan universitas yang mampu mengembangkan orientasi belajar para mahasiswanya dengan baik akan cenderung meningkatkan kinerja sumber daya manusia (Siagian, 2015 dan Rosida, 2011). Namun, fakta yang ada dilapangan menunjukkan rata-rata indeks prestasi mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang tidak konsisten dan menunjukkan penurunan. Hal tersebut tentu menjadi suatu masalah yang harus segera dibenahi. Apa yang telah dijelaskan di atas pada dasarnya menunjukkan secara teoritis bahwa orientasi belajar menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, namun secara praktis orientasi belajar harus didukung oleh faktor lain dalam implementasinya seperti pola kerja cerdas (Widodo, 2009 dan Mudiantono, 2018) dan pola kerja spiritual (Basuki, 2015 dan Kurniasari, 2018). Sehingga, kedua faktor tersebut penting untuk menjadi variabel intervening antara orientasi belajar dan kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan fenomena yang terjadi maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “*Bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia*”. Pertanyaan penelitian ini adalah (a) Bagaimana pengaruh orientasi belajar terhadap kinerja SDM ?, (b) Bagaimana pengaruh pola kerja cerdas terhadap kinerja SDM ?, (c) Bagaimana pengaruh orientasi belajar terhadap pola kerja cerdas ?, (d) Bagaimana pengaruh pola kerja spiritual terhadap kinerja SDM ?, dan (e) Bagaimana pengaruh orientasi belajar terhadap pola kerja spiritual ?.

Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*, yaitu semua subyek yang sesuai kriteria diambil oleh peneliti hingga jumlah minimal subyek terpenuhi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah uji regresi dengan menggunakan SPSS.

Berdasarkan pengujian hipotesis, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel orientasi belajar terhadap kinerja sumber daya manusia. Kemudian berdasarkan uji sobel, dapat diketahui bahwa pola kerja cerdas dan pola kerja spiritual dapat menjadi variabel intervening antara orientasi belajar dan kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, variabel intervening tepat digunakan karena akan mendukung orientasi belajar terhadap kinerja sumber daya manusia.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Model Peningkatan Kinerja Akademik Berbasis Orientasi Belajar dan Pola Kerja di Kalangan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Unissula”.

Penulisan skripsi ini bertujuan sebagai syarat kelulusan program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas atas bimbingan, dukungan, motivasi serta saran dari berbagai pihak yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikannya. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis hingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik.

4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas kerjasama dan bantuan selama menempuh seluruh kegiatan akademik di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Kedua Orangtua serta kakak penulis yang telah memberikan dorongan, motivasi, doa, bimbingan, nasihat dan semangat kepada penulis selama menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'allaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semarang, Desember 2019

Penulis

Aditya Nugraha Yogatama

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
ABSTRAK.....	ix
INTISARI.....	x
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1. 1 Latar Belakang Masalah.....	1
1. 2 Rumusan Masalah	7
1. 3 Tujuan Penelitian.....	7
1. 4 Manfaat penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2. 1 Kinerja Sumber Daya Manusia	9
2. 2 Pola Kerja Cerdas.....	14

2. 3 Pola Kerja Spiritual	17
2. 4 Orientasi Belajar	20
2. 5 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3. 1 Jenis Penelitian	25
3. 2 Populasi dan Sampel	25
3. 3 Sumber Data	26
3. 4 Metode Pengumpulan Data	28
3. 5 Variabel dan Indikator.....	28
3. 6 Uji Analisis Deskriptif.....	30
3. 7 Uji Validitas dan Reliabilitas	31
a. Uji Validitas	31
b. Uji Reliabilitas	32
c. Uji Asumsi Klasik.....	33
3. 8 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	35
a. Analisis Regresi Linear Berganda.....	35
3. 9 Analisis Statistik.....	36
a. Uji Hipotesis (Uji t).....	36
b. Uji Goodness of Fit (Uji F).....	36
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	37
d. Analisis Sobel (<i>Sobel Test</i>).....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4. 1 Identitas Responden	40

a. Distribusi Responden	40
b. Jenis Kelamin.....	41
c. Umur Responden.....	41
d. Jurusan	42
e. Indeks Prestasi Kumulatif (IPK).....	42
4. 2 Deskriptif Variabel	43
a. Deskripsi Orientasi Belajar	44
b. Deskripsi Pola Kerja Cerdas	45
c. Deskripsi Pola Kerja Spiritual.....	46
d. Deskripsi Kinerja Sumber Daya Manusia	48
4. 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Data	49
a. Uji Validitas	49
b. Uji Reliabilitas	50
c. Uji Asumsi Klasik.....	51
1. Uji Normalitas.....	51
2. Uji Multikolinearitas	53
3. Uji Heteroskedastisitas.....	53
4. 4 Uji Regresi Linear Berganda	54
a. Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
4. 5 Analisis Statistik.....	55
a. Uji Hipotesis (Uji t).....	55
b. Uji Goodness of Fit (Uji F).....	58
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	60

d. Analisis Sobel (<i>Sobel Test</i>)	61
4. 6 Pembahasan	62
BAB V PENUTUP.....	69
5. 1 Kesimpulan.....	69
5. 2 Implikasi Manajerial.....	70
5. 3 Keterbatasan Penelitian	71
5. 4 Agenda Penelitian Mendatang.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kelulusan Fakultas Ekonomi Unissula.....	5
Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator	29
Tabel 4. 1 Distribusi Responden	40
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4. 3 Usia	41
Tabel 4. 4 Jurusan	42
Tabel 4. 5 IPK	43
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Mengenai Orientasi Belajar	44
Tabel 4. 7 Deskripsi Orientasi Belajar	44
Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Mengenai Pola Kerja Cerdas	45
Tabel 4. 9 Deskripsi Pola Kerja Cerdas	45
Tabel 4. 10 Statistik Deskriptif Mengenai Pola Kerja Spiritual.....	46
Tabel 4. 11 Deskripsi Pola Kerja Spiritual.....	47
Tabel 4. 12 Statistik Deskriptif Mengenai Kinerja Sumber Daya Manusia.....	48
Tabel 4. 13 Deskripsi Kinerja Sumber Daya Manusia.....	49
Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas Data	50
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas Data	51
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis	24
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	52
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data Induk	81
Lampiran 2 Deskripsi Hasil Penelitian	85
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	92
Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik	96
Lampiran 5 Uji Regresi Linear Berganda	100

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Masalah

Pada diri individu terdapat potensi yang menjadi tolak ukur berdasarkan pencapaian hasil yang optimal yang disebut dengan kinerja. Menurut Shervani (1996) kinerja merupakan suatu tingkatan kemampuan individu untuk mencapai prestasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai prestasi yang memuaskan diperlukan kinerja yang baik dari individu. Byars (1984) menyatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan dan perbuatan sebagai hasil dari usaha individu yang dilakukan dalam situasi tertentu. Kinerja akademik merupakan suatu pencapaian hasil akhir individu sebagai suatu keberhasilan selama proses pembelajaran dalam sebuah institusi pendidikan. Kinerja mahasiswa dapat diukur berdasarkan tingkat prestasi yang dicapai selama proses belajar di perguruan tinggi. Prestasi dalam belajar mencerminkan sebuah hasil yang diperoleh oleh individu dari suatu aktivitas melalui proses interaksi dengan lingkungan. Prestasi belajar seringkali menjadi tolak ukur menentukan tingkat kemampuan mahasiswa mengenai pemahaman materi selama proses belajar dan kemampuan untuk menerapkan materi yang diperoleh dalam kehidupan bermasyarakat.

Menurut Tulus (2004) prestasi belajar merupakan suatu bentuk penguasaan terhadap ketrampilan dan pengetahuan yang ditunjukkan dengan nilai angka yang diperoleh oleh individu. Setiap individu memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai prestasi terbaik, namun seringkali yang diharapkan tidak sesuai dengan prestasi yang dihasilkan. Hal itu terlihat dari perolehan nilai indeks prestasi (IP)

mahasiswa dalam setiap semester. Dalam menempuh pendidikan tidak sedikit mahasiswa yang kesulitan dalam belajar dan akhirnya berpengaruh terhadap prestasi belajar yang dicapai. Prestasi belajar hakekatnya mencerminkan usaha belajar individu. Pada umumnya untuk meningkatkan prestasi belajar maka perlu meningkatkan usaha belajarnya. Setiap individu memerlukan proses belajar untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya sehingga akan memperoleh prestasi yang diinginkan.

Menurut Oetary (2018) ada beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia, yaitu : faktor tujuan belajar, pendekatan belajar, kesehatan, kemandirian belajar, pendukung belajar, effort, dan *self-managing*. Faktor kemandirian belajar yaitu orientasi belajar dan faktor pendukung belajar yaitu kecerdasan spiritual dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting.

Nindyati (2008) mengemukakan bahwa faktor kepribadian mampu mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Faktor kepribadian terdiri dari *openess to experiences, conscientiousness, extraversion, agreeableness*, dan *neruroticism*. Salah satu bentuk *conscientiousness* adalah pola kerja cerdas yang merupakan faktor paling penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Nindyati (2008) menunjukkan pengaruh positif antara *conscientiousness* terhadap kinerja sumber daya manusia.

Menurut Ames (1998) orientasi belajar merupakan sarana yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan pembelajaran. Tujuan dari belajar adalah untuk mencapai prestasi belajar. Maka untuk mencapai prestasi belajar yang maksimal

memerlukan pembelajaran. Melalui proses belajar maka akan mempengaruhi pola pikir individu sehingga mampu berpikir secara rasional dalam memahami suatu pengetahuan. Siagian (2015) menyatakan kebiasaan belajar individu akan mempengaruhi prestasi belajar yang diperoleh. Kebiasaan belajar harus ditanamkan pada diri setiap individu dan dilakukan secara berkelanjutan untuk mencapai prestasi yang diinginkan.

Penelitian Siagian (2015) menyimpulkan kebiasaan belajar berpengaruh pada tingkat prestasi belajar yang dicapai. Hasil penelitian Siagian (2015) mendukung hasil penelitian Rosida (2011) yang menyimpulkan pembelajaran dapat meningkatkan prestasi belajar individu. Faktor yang melekat pada diri seseorang yang disebut faktor internal dan faktor yang berasal dari luar seseorang yang disebut faktor eksternal dapat mempengaruhi hubungan antara pembelajaran dan prestasi belajar. Prestasi belajar dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kecerdasan ketika bekerja dan kecerdasan spiritual.

Menurut Widodo (2014) orientasi belajar individu dapat mempengaruhi pola kerja cerdas. Orientasi belajar akan mendorong individu untuk mengembangkan pemahaman dan menambah pengetahuan sehingga akan muncul ide-ide dalam mencapai kinerja sumber daya manusia yang maksimal. Apabila orientasi belajar individu semakin meningkat maka akan meningkatkan dorongan untuk berpikir secara cerdas dalam mencapai prestasi yang maksimal. Munculnya ide-ide akan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kinerja sumber daya manusia. Keinginan individu untuk meningkatkan kemampuannya dan pengetahuannya melalui belajar akan mendorong munculnya pola kerja cerdas

untuk mencapai prestasi yang maksimal. Penelitian Sunarso (2007) dan Sitompul (2004) menunjukkan pengaruh positif antara orientasi belajar terhadap pola kerja cerdas.

Menurut Ariet *et al.*, (2013) orientasi belajar dapat mempengaruhi munculnya pola kerja spiritual individu. Orientasi belajar akan menimbulkan munculnya pola kerja spiritual individu untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang maksimal. Pembelajaran yang dimaknai sebagai ibadah akan mendorong individu untuk memberikan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memberikan motivasi dalam belajar untuk mencapai prestasi yang terbaik. Individu yang belajar dengan pola kerja spiritual akan selalu berprinsip bahwa belajar yang dilakukan adalah hanya kepada Tuhan sehingga tidak akan muncul keraguan dalam memutuskan segala hal untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin meningkat orientasi belajar maka akan meningkatkan pola kerja spiritual individu untuk mencapai prestasi belajar yang maksimal. Penelitian Siwi (2017) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara orientasi belajar terhadap pola kerja spiritual.

Ferdinand (2004) menyatakan bahwa pola kerja cerdas akan menentukan kesuksesan dalam mencapai kinerja sumber daya manusia yang maksimal. Individu yang memiliki pola kerja cerdas akan didorong untuk membuat keputusan secara cepat dan tepat dengan segala pertimbangan yang matang dan akan muncul ide-ide untuk mencapai kinerja yang optimal. Pola kerja cerdas akan mengembangkan kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia melalui pembelajaran untuk mencapai kinerja yang optimal. Semakin tinggi pola kerja

cerdas individu maka kinerja yang dicapai juga akan semakin meningkat. Penelitian Widodo (2009) dan Mudiantono (2018) menunjukkan pengaruh positif antara pola kerja cerdas dengan kinerja sumber daya manusia.

Agustian (2008) mengemukakan bahwa pola kerja spiritual merupakan perilaku individu yang selalu dimaknai sebagai ibadah untuk mencapai kinerja maksimal. Pola kerja spiritual dianggap mampu memberikan dorongan serta motivasi dalam belajar sehingga membantu individu untuk mencapai prestasi yang terbaik. Individu yang selalu memaknai pembelajaran yang dilakukan sebagai ibadah maka akan menimbulkan suatu dorongan dan semangat untuk mencapai kinerja yang optimal. Apabila individu memiliki pola kerja spiritual yang tinggi maka akan memberi dorongan bagi individu untuk lebih giat belajar dan meningkatkan kreativitasnya untuk mencapai prestasi yang terbaik. Semakin meningkat pola kerja spiritual individu menyebabkan kinerja yang dihasilkan sumber daya manusia juga akan tinggi. Penelitian Basuki (2015) dan Kurniasari (2018) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara pola kerja spiritual dengan kinerja sumber daya manusia.

Tabel 1. 1
Data Kelulusan Fakultas Ekonomi Unissula

No	Wisuda	Jumlah Wisudawan	Rata-Rata Indeks Prestasi
1	Wisuda 75	303	3,29
2	Wisuda 76	422	3,25
3	Wisuda 77	409	3,29
4	Wisuda 78	390	3,23

Sumber : Fakultas Ekonomi Unissula

Berdasarkan data kelulusan mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Islam Sultan Agung dalam empat wisuda terakhir, indeks prestasi (IP) rata-rata yang dicapai mahasiswa menunjukkan hasil yang tidak konsisten bahkan pada kelulusan

terakhir atau wisuda ke-77 dan wisuda ke-78 menunjukkan bahwa rata-rata indeks prestasi mengalami penurunan yang cukup tinggi dan menjadi rata-rata indeks prestasi yang paling rendah. Hal tersebut menunjukkan adanya kinerja sumber daya manusia yang tidak optimal dan dapat terjadi karena beberapa faktor, salah satunya kesulitan mahasiswa dalam proses pembelajaran. Mahasiswa cenderung menggunakan segala cara untuk mencapai prestasi yang diinginkan tanpa memperdulikan benar dan salahnya cara tersebut, salah satunya adalah menggunakan bantuan *gadget* dalam mengerjakan ujian.

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung telah secara aktif mendorong pola kerja cerdas maupun pola kerja spiritual kepada mahasiswa dalam setiap proses pembelajaran yang diberikan dengan tujuan agar mahasiswa mampu mencapai kinerja yang optimal. Namun faktanya masih ada mahasiswa yang tidak terlalu memperdulikan indeks prestasi yang dicapainya dan cenderung pasrah karena malas untuk belajar. Hal tersebut tentu tidak dibenarkan karena indeks prestasi juga sangat penting dalam menentukan arah yang diambil setelah menyelesaikan masa perkuliahan. Tidak sedikit perusahaan yang memasang nilai minimal indeks prestasi untuk dapat bekerja di tempat tersebut. Hal tersebut menunjukkan pentingnya prestasi yang dicapai oleh mahasiswa Fakultas Ekonomi Unissula.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis menyusun penelitian yang berjudul model peningkatan kinerja akademik berbasis orientasi belajar dan pola kerja di kalangan mahasiswa fakultas ekonomi Unissula.

1. 2 Rumusan Masalah

Berlandaskan uraian fenomena dan permasalahan tersebut, maka penelitian akan menelaah bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Sehingga muncul pertanyaan penelitian (*question research*) yang dirumuskan pada permasalahan penelitian ini :

1. Bagaimana pengaruh orientasi belajar terhadap kinerja SDM ?
2. Bagaimana pengaruh pola kerja cerdas terhadap kinerja SDM ?
3. Bagaimana pengaruh orientasi belajar terhadap pola kerja cerdas ?
4. Bagaimana pengaruh pola kerja spiritual terhadap kinerja SDM ?
5. Bagaimana pengaruh orientasi belajar terhadap pola kerja spiritual ?

1. 3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah dan permasalahan yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan yaitu :

1. Menyusun dan mendeskripsikan pengaruh orientasi belajar terhadap kinerja SDM.
2. Menyusun dan mendeskripsikan pengaruh pola kerja cerdas terhadap kinerja SDM.
3. Menyusun dan mendeskripsikan pengaruh orientasi belajar terhadap pola kerja cerdas.
4. Menyusun dan mendeskripsikan pengaruh pola kerja spiritual terhadap kinerja SDM.

5. Menyusun dan mendeskripsikan pengaruh orientasi belajar terhadap pola kerja spiritual.

1. 4 Manfaat penelitian

Berlandaskan tujuan dalam penelitian diatas, maka diharapkan penelitian akan memberi manfaat yaitu :

1. Manfaat teori :

- a. Penelitian ini diharapkan akan meningkatkan pengetahuan dan wawasan bagi penulis.
- b. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi pada penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan memperkuat penelitian sebelumnya.
- c. Penelitian ini diharapkan menambah kontribusi konseptual untuk penelitian mendatang dan sebagai sumber referensi.

2. Manfaat praktis :

- a. Dapat memperluas pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan ketrampilan peneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja mahasiswa dan penyelesaian permasalahannya sehingga akan bermanfaat.
- b. Dapat memberikan informasi, kontribusi, dan menjadi bahan pertimbangan bagi fakultas ekonomi Unissula dalam mengatasi masalah kinerja mahasiswa.
- c. Dapat memberikan tambahan informasi bagi pembaca serta menjadi sumber referensi pada peneliti mendatang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2. 1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut Taviyastuti (2013) kinerja adalah sebuah tolak ukur berdasarkan hasil kerja yang dicapai mahasiswa secara optimal yang berpengaruh dalam kelangsungan hidup pada organisasi. Dengan itu maka prestasi belajar lebih difokuskan dalam sebuah kinerja mahasiswa. Menurut Arif (2011) kinerja merupakan penilaian di dalam organisasi yang diukur berdasarkan orientasi dan dampak strategi organisasi tersebut. Tujuan penilaian kinerja sumber daya manusia yaitu untuk memberikan hasil pencapaian prestasi kepada mahasiswa yang digunakan sebagai tolak ukur serta umpan balik yang diharapkan mampu memberikan motivasi kepada mahasiswa untuk memperbaiki, meningkatkan maupun mempertahankan prestasinya dalam suatu organisasi. Menurut Handoko (2002) kinerja merupakan bentuk keadaan emosional yang dihadapi oleh mahasiswa dalam suatu lingkungan organisasi. Hal tersebut menunjukkan hasil dari hubungan interaksi mahasiswa dengan lingkungan tempatnya belajar. Shervani (1996) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu tingkat dimana individu mampu mencapai prestasi yang ditetapkan pada dirinya. Individu yang memiliki kinerja baik maka akan mudah untuk mencapai prestasi yang telah ditetapkannya. Menurut Byars (1984) kinerja merupakan kemampuan dan perbuatan yang dilakukan dalam situasi tertentu sebagai hasil dari usaha individu. Prestasi belajar merupakan hasil yang mengaitkan antara usaha, kemampuan dan

persepsi tugas dalam suatu aktivitas. Robbins (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan potensi yang dimiliki individu untuk mencapai hasil yang optimal untuk menjadi suatu perhatian. Hal tersebut menggambarkan sejauh mana aktivitas individu untuk menggapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan potensi dalam diri individu sebagai tolak ukur dari hasil yang telah dicapai secara optimal yang dapat mempengaruhi suatu organisasi.

Mangkunegara (2000) mengemukakan faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia yaitu :

1. Kemampuan.

Kemampuan sumber daya manusia dibagi menjadi kemampuan potensi yaitu kecerdasan serta kemampuan realita yaitu ketrampilan. Kemampuan sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja seperti pengambilan keputusan dan cara penyelesaian tugas.

2. Motivasi.

Sikap seseorang dalam menghadapi situasi kerja akan membentuk sebuah motivasi. Motivasi akan mendorong sumber daya manusia untuk mencapai tujuan kerjanya.

Oetary (2018) mengemukakan faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja mahasiswa yaitu :

1. Faktor pendekatan belajar.

Faktor yang terdiri atas perhatian, bakat, manajemen waktu, dan *ability* yang dimiliki dan dikembangkan dengan baik akan mendorong meningkatnya kinerja sumber daya manusia.

2. Faktor kemandirian belajar.

Faktor yang terdiri dari kebiasaan belajar dan pengetahuan merupakan faktor penting yang memperkuat kinerja. Apabila mahasiswa mampu menguasai pengetahuan dan rutin untuk belajar maka akan memberikan motivasi untuk memaksimalkan kinerjanya.

3. Faktor tujuan belajar.

Terbagi atas minat dan motivasi akan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Dengan memiliki minat dalam belajar dan motivasi berupa keseriusan untuk mencapai tujuan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja sumber daya manusia.

4. Faktor kesehatan.

Dengan memiliki kesehatan rohani (mental) dengan tidak mudah cepat lelah, tidak tertekan, dan merasa nyaman maka akan menunjang tingkat kinerja sumber daya manusia.

5. Faktor pendukung belajar.

Faktor yang terdiri dari kecerdasan dan lingkungan belajar merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang tingkat kinerja mahasiswa. Kenyamanan lingkungan belajar dan kecerdasan spiritual maupun emosional yang mampu

dikelola dan dikembangkan dengan baik akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

6. Faktor *self-managing*.

Mahasiswa yang memiliki kemampuan untuk mengelola diri dengan mudah beradaptasi pada lingkungan dan mudah bergaul akan menambah wawasannya sehingga meningkatkan kinerja yang dicapainya.

7. Faktor *effort*.

Mahasiswa yang mau berusaha dengan mengarahkan tenaga, pikiran, dan mampu menghadapi tekanan akan meningkatkan kinerja yang dicapainya.

Nindyati (2008) mengemukakan bahwa kinerja sumber daya manusia salah satunya dipengaruhi oleh faktor kepribadian. Faktor kepribadian terdiri dari *openess to experiences, conscientiousness, extraversion, agreableness*, dan *neruroticism*. Salah satu bentuk *conscientiousness* adalah pola kerja cerdas yang merupakan faktor paling penting terhadap kinerja sumber daya manusia.

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja sumber daya manusia yaitu :

1. Kualitas.

Kualitas bekerja dapat diukur melalui ketrampilan dan kemampuan sumber daya manusia dalam penyelesaian tugas secara sempurna.

2. Kuantitas.

Kuantitas merupakan hasil kerja yang dapat diselesaikan dan diukur dengan keseluruhan unit maupun keseluruhan siklus yang terselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu yaitu penyelesaian dalam beraktivitas dengan melihat hasil kerja dengan waktu yang tersedia.

4. Efektivitas.

Tingkat penggunaan kemampuan sumber daya manusia secara maksimal sehingga mampu menaikkan hasil kerjanya disebut dengan efektivitas.

5. Kemandirian.

Tingkat sumber daya manusia yang fungsi kerjanya mampu dijalankan dengan penuh tanggung jawab disebut dengan kemandirian.

Penelitian Siagian (2015) menyatakan bahwa kebiasaan belajar berpengaruh pada tingkat prestasi belajar yang dicapai. Kebiasaan belajar harus ditanamkan pada diri setiap individu dan dilakukan secara berkelanjutan untuk mencapai prestasi yang terbaik. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rosida (2011) menyatakan bahwa pembelajaran dapat meningkatkan prestasi belajar individu. Hal tersebut menunjukkan pembelajaran sangat penting bagi individu karena dapat meningkatkan prestasi belajar yang dicapai.

Dengan demikian, penelitian ini mengajukan hipotesis berdasarkan uraian tersebut yaitu :

H1 : Orientasi belajar berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

Penelitian yang dilakukan Widodo (2009) menyatakan bahwa pola kerja cerdas berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal tersebut berarti meningkatnya pola kerja cerdas mengakibatkan prestasi yang diperoleh oleh mahasiswa bertambah tinggi. Penelitian lainnya yang dilakukan Mudiantono

(2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pola kerja cerdas terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa yang menerapkan pola kerja cerdas akan meningkatkan prestasi yang diperolehnya.

Dengan demikian, penelitian ini mengajukan hipotesis berdasarkan uraian tersebut yaitu:

H2 : Pola kerja cerdas berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

2. 2 Pola Kerja Cerdas

Menurut Sangkala (2003) diperlukan adanya perubahan pola pikir mengenai strategi yang akan diterapkan untuk menghadapi suatu perubahan yang terjadi. Perubahan tersebut menyebabkan situasi yang berubah-ubah sehingga menuntut individu untuk berpikir cepat dan tepat dalam bertindak sehingga mengurangi resiko gagal. Individu yang mampu mengantisipasi situasi yang berubah-ubah akan menghasilkan kinerja yang berbeda dengan individu yang tidak mampu mengantisipasinya. Menurut Kumar (1994) kerja cerdas merupakan pengembangan pengetahuan ketika melakukan aktivitas berdasarkan perilaku sumber daya manusia. Perilaku yang berkaitan dengan pengetahuan menjadi aspek dari pola kerja cerdas. Menurut Sunarso (2007) untuk membuat keputusan secara cepat dan tepat dengan segala pertimbangan yang matang dibutuhkan kemampuan individu untuk melakukan kerja cerdas. Individu yang mampu mengembangkan pola kerja cerdasnya dengan tepat maka akan menghasilkan suatu prestasi yang baik. Sebaliknya, apabila individu tidak mampu mengembangkan pola kerja cerdas

tentunya akan mempengaruhi prestasi belajar yang dicapainya. Menurut Ferdinand (2004) sikap kerja cerdas akan menentukan kesuksesan sumber daya manusia dalam menggapai prestasi terbaik. Individu yang mampu menerapkan pola kerja cerdas dalam setiap aktivitasnya akan memudahkan dalam mencapai kesuksesan. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pola kerja cerdas merupakan pengembangan pola kerja yang mendasari pada pengetahuan ketika bekerja yang didasari oleh perilaku kecerdasan kerja dengan indikator perencanaan, skala, dan ide yang muncul dalam bekerja.

Menurut Desmon (2016) faktor pertimbangan menentukan prioritas penyelesaian menggunakan pola kerja cerdas, yaitu :

1. Kepentingan

Menentukan tingkat kepentingan hasil kerja yang dilakukan ketika beraktivitas di dalam suatu organisasi. Segala aktivitas yang dianggap penting harus di prioritaskan terlebih dahulu untuk diselesaikan.

2. Kontribusi

Aktivitas yang dilakukan harus dapat mempengaruhi kelancaran dari aktivitas kerja yang lain. Setiap individu harus memberikan kontribusi bagi organisasi.

3. Pemahaman

Pemahaman diperlukan untuk menyelesaikan suatu aktivitas. Aktivitas yang mudah akan diselesaikan terlebih dahulu dengan memahami apa yang dilakukan.

4. Kemudahan

Dengan memprioritaskan aktivitas yang mudah diselesaikan terlebih dahulu maka akan memberikan waktu yang lebih untuk menyelesaikan aktivitas lainnya.

Kumar (1994) menyatakan bahwa indikator pola kerja cerdas yaitu :

1. Adanya susunan perencanaan yang baik.
2. Adanya kesesuaian antara perencanaan dengan program harian.
3. Adanya skala prioritas dengan melaksanakan tugas dengan prioritas tinggi dahulu.
4. Adanya ide dalam beraktivitas.

Penelitian Sitompul (2004) menunjukkan pengaruh positif antara orientasi belajar terhadap pola kerja cerdas. Penelitian lainnya oleh Sunarso (2007) menyatakan bahwa orientasi belajar berpengaruh positif terhadap pola kerja cerdas. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuannya untuk mencapai prestasi melalui ide-ide yang akan memberikan kontribusi maksimal. Penelitian lain yang dilakukan Widodo (2014) juga menyatakan bahwa orientasi belajar berpengaruh positif terhadap pola kerja cerdas. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki orientasi belajar akan membantu dalam mengembangkan pemahaman dan menambah pengetahuan mengenai ketepatan strategi yang digunakan untuk mencapai prestasi.

Dengan demikian, penelitian ini mengajukan hipotesis berdasarkan uraian tersebut yaitu :

H3 : Orientasi belajar berpengaruh positif terhadap pola kerja cerdas

2.3 Pola Kerja Spiritual

Menurut Marshall (2007), kecerdasan spiritual dibutuhkan untuk memecahkan suatu permasalahan pada nilai dan makna sehingga perilaku hidup manusia akan ditempatkan dalam bentuk makna yang luas dan untuk menilai tindakan manusia agar lebih memiliki makna daripada lainnya. Kecerdasan spiritual merupakan bagian yang paling penting bagi manusia karena melampaui pengalaman manusia. Menurut Agustian (2008), kecerdasan spiritual merupakan setiap perilaku atau kegiatan yang selalu dimaknai sebagai ibadah melalui kefitrahan dalam berpikir untuk menjadi manusia sempurna dan berpola pikir tauhid serta memiliki prinsip hanya untuk Tuhan. Dengan demikian setiap aktivitas manusia harus disandarkan pada Tuhan untuk tujuan ibadah. Rachmi (2010) mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan suatu inspirasi yang mendasari sebuah pikiran dan efektivitas, dorongan dan penghayatan terhadap ketuhanan yang menempatkan semua manusia sebagai bagiannya. Kecerdasan spiritual dimiliki oleh setiap insan dalam jiwa manusia dalam memperoleh kebahagiaan yang abadi. Dalam Umiarso (2011) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual telah melekat pada manusia sejak lahir yang membuat kehidupan manusia penuh dengan makna dan bernilai serta tidak pernah merasakan hidup yang sia-sia. Dengan demikian, kecerdasan sudah melekat pada diri setiap manusia yang dapat digunakan untuk melakukan suatu aktivitas dengan penuh makna dan nilai sehingga akan memiliki manfaat. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan manusia dalam memahami serta

memecahkan permasalahan makna dan nilai kehidupan sebagai makhluk spiritual sehingga akan memahami hakikat kehidupan yang dijalani sepenuhnya.

Fungsi kecerdasan spiritual menurut Agustian (2008) yaitu akhlaq mulia dalam perilaku manusia yang akan terbentuk, seperti :

1. Kerendahan hati

Nasehat dan kritikan orang lain harus diterima dan dihormati dengan lapang dada dalam setiap aktivitas karena setiap manusia memiliki keterbatasan kemampuan dan hidup secara berdampingan dengan manusia lainnya.

2. Tawakal

Dalam menghadapi cobaan harus sabar dan tabah serta selalu berserah diri kepada Tuhan untuk menyelesaikan segala permasalahan dalam beraktivitas.

3. Keikhlasan

Dalam mengerjakan segala aktivitas harus dilaksanakan secara ikhlas dan tanpa pamrih serta tidak mengharapkan pujian dari orang lain.

4. Totalitas

Kecenderungan untuk melihat antara satu hal dengan hal lainnya untuk mencari jawaban yang paling benar dengan bersikap kritis terhadap permasalahan dan melihat berbagai sumber untuk memperoleh kebenaran.

5. Keseimbangan

Kemampuan untuk memprioritaskan aktivitas yang lebih penting dengan membagi waktu yang baik secara fleksibel sehingga tercipta keseimbangan untuk menyelesaikan suatu aktivitas.

6. Integritas

Memiliki integritas serta tanggung jawab dalam melakukan aktivitas sehingga menjadi contoh yang baik dalam berperilaku.

Agustian (2008) mengemukakan beberapa indikator kecerdasan spiritual, yaitu :

1. Perilaku dan aktivitas sebagai ibadah

Setiap perilaku dan aktivitas harus diniatkan sebagai ibadah untuk mendapatkan ridha Tuhan. Perilaku dan aktivitas akan bernilai sebagai ibadah apabila berdasarkan pada ketentuan syariat. Dengan niat untuk ibadah maka akan memotivasi untuk belajar sehingga meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

2. Prinsip ikhlas

Dalam mencapai tujuan yang diharapkan maka aktivitas yang dilakukan harus didasarkan dengan rasa ikhlas untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Manusia yang memiliki kecerdasan spiritual dalam belajar maka akan selalu berprinsip hanya kepada Tuhan dan tidak memiliki keraguan dalam memutuskan hal yang diyakini untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

3. Menjadi manusia yang seutuhnya

Pengembangan potensi pada diri manusia untuk menciptakan dan memperoleh kesenangan dan kebahagiaan bagi diri sendiri maupun lingkungannya dengan rasa tanggung jawab atas aspek kehidupan didunia dan diakhirat. Manusia yang seutuhnya adalah manusia yang tangguh serta dinamis dalam belajar dengan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

4. Berprinsip karena Tuhan

Melakukan aktivitas berdasarkan prinsip kebenaran yang mutlak dengan menjunjung nilai kejujuran, kebenaran dan kesucian sehingga tidak merasa malu untuk menunjukkan prinsipnya kepada orang lain.

Penelitian Basuki (2015) menyatakan adanya pengaruh langsung yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap prestasi belajar. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kecerdasan spiritual maka prestasi belajar yang dicapai akan meningkat. Dengan demikian maka akan mengasah ketrampilan dalam menghadapi dan memecahkan masalah dengan hasil akhir adalah ditangan Tuhan. Penelitian lain yang dilakukan Kurniasari (2018) menunjukkan pengaruh positif serta signifikan antara pola kerja spiritual dan prestasi belajar. Hal tersebut menunjukkan bahwa bertambahnya tingkat kecerdasan spiritual individu maka akan meningkatkan prestasi belajarnya.

Dengan demikian, penelitian ini mengajukan hipotesis berdasarkan uraian tersebut yaitu :

H4 : Pola kerja spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

2. 4 Orientasi Belajar

Menurut Ames (1998) orientasi belajar merupakan sarana yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan pembelajaran. Prestasi belajar yang dicapai merupakan tujuan dari pembelajaran sehingga diperlukan pembelajaran yang maksimal untuk mencapai prestasi belajar yang terbaik. Melalui proses belajar

maka akan mempengaruhi pola pikir individu sehingga mampu berpikir secara rasional dalam memahami suatu pengetahuan. Menurut Siagian (2015) kebiasaan belajar individu akan mempengaruhi prestasi belajar yang diperoleh sehingga kebiasaan belajar harus menjadi kebiasaan pada diri setiap individu dan dilakukan secara berkelanjutan untuk mencapai prestasi yang diinginkan. Menurut Widodo (2009) orientasi belajar merupakan keinginan untuk meningkatkan kemampuan peran sumber daya manusia dengan membentuk sikap untuk meningkatkan prestasinya. Individu harus memiliki kesadaran diri untuk meningkatkan kemampuan pada diri sendiri untuk meraih prestasi yang diinginkan. Horwitz (1999) berpendapat bahwa orientasi belajar merupakan investasi jangka panjang. Sehingga perlu adanya perhatian yang maksimal dan sedini mungkin oleh setiap individu untuk meningkatkan kebiasaan belajarnya sehingga akan mampu mencapai prestasi yang diinginkan. Menurut Kohli *et al.*, (1998) orientasi belajar merupakan keinginan sumber daya manusia untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya melalui proses belajar. Individu dengan orientasi belajar yang baik akan fokus pada kinerjanya untuk memperoleh prestasi yang terbaik sehingga akan mendorong untuk semakin meningkatkan prestasinya. Kumar *et al.*, (1994) menyatakan bahwa pembelajaran merupakan faktor fundamental yang ditanamkan pada diri setiap individu untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi terjadinya setiap perubahan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa orientasi belajar merupakan keinginan individu untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya sebagai bentuk investasi jangka panjang melalui proses belajar untuk menghadapi segala perubahan dan mencapai prestasi yang diinginkan.

Sutanto (2008) menyatakan bahwa ada tiga nilai penting yang membentuk orientasi belajar yaitu :

1. Komitmen untuk belajar.

Komitmen untuk mempelajari nilai-nilai fundamental dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi organisasi untuk mempertahankan budaya belajarnya melalui dukungan dari berbagai pihak.

2. Terbuka terhadap pemikiran baru.

Selalu terbuka untuk memperoleh pengetahuan baru dan belajar dari pengalaman masa lalu merupakan bentuk organisasi yang berorientasikan pembelajaran.

3. Visi bersama.

Visi bersama memiliki peran penting dalam proses belajar secara proaktif sehingga sumber daya manusia akan mengetahui tujuan organisasi dan hasil yang ingin dicapai dalam belajar.

Menurut Kumar (1994) indikator pengukuran orientasi belajar yaitu :

1. Mengetahui hal-hal baru.

2. Umpan balik.

3. Pelatihan.

Penelitian Arief *et al.*, (2013) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pembelajaran terhadap kecerdasan spiritual. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual muncul karena adanya pembelajaran yang dilakukan. Penelitian lainnya oleh Siwi (2017) menunjukkan pengaruh positif serta signifikan antara pembelajaran terhadap kecerdasan spiritual. Hal tersebut menunjukkan

bahwa kualitas pembelajaran dapat mempengaruhi tingkat kecerdasan spiritual dari individu.

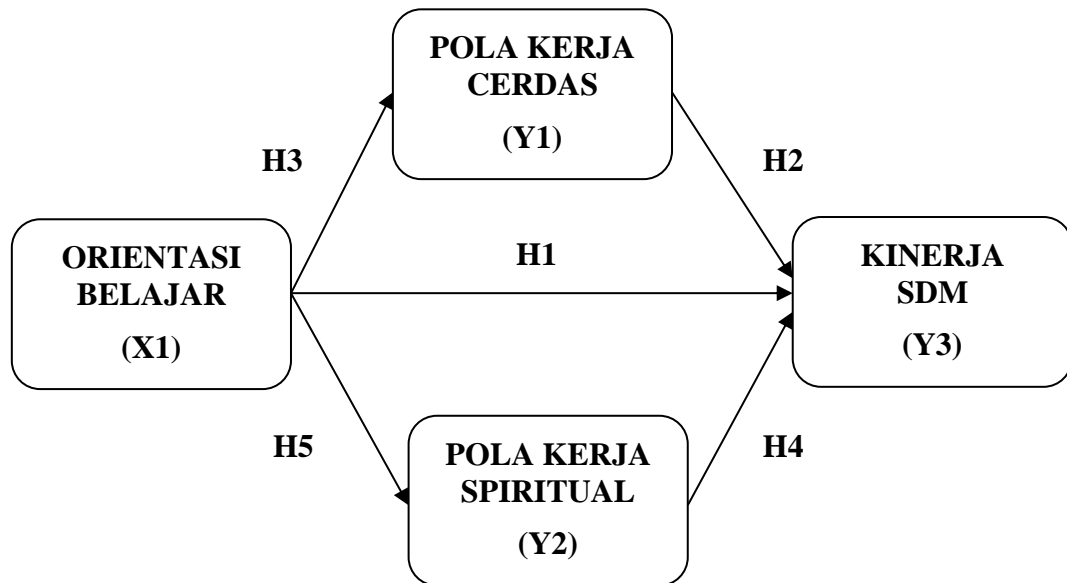
Dengan demikian, penelitian ini mengajukan hipotesis berdasarkan uraian tersebut yaitu :

H5 : Orientasi belajar berpengaruh positif terhadap pola kerja spiritual.

2. 5 Kerangka Pemikiran Teoritis

Bagi mahasiswa, kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi orientasi belajar. Semakin besar kemauan individu untuk belajar maka tingkat kinerja yang dihasilkan akan tinggi. Dalam mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan pola kerja cerdas dan pola kerja spiritual dalam pembelajaran yang dilakukan. Pola kerja cerdas dan pola kerja spiritual dapat mempengaruhi tingkat kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas, kerangka pemikiran pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran Teoritis

BAB III

METODE PENELITIAN

3. 1 Jenis Penelitian

Penelitian ini berupa *Explanatory Research*, merupakan penelitian yang hubungan sebab dan akibat atau antar variabelnya dijelaskan melalui hipotesis yang telah dirumuskan dengan diuji sehingga dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan.

3. 2 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2010) mengemukakan jika populasi terbagi atas obyek dan subyek yang memiliki karakteristik serta kuantitas tersendiri untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan dalam lingkup wilayah generalisasi. Dalam penelitian ini, populasinya adalah mahasiswa angkatan 2015 hingga 2018 Fakultas Ekonomi Unissula yang berjumlah 3424 mahasiswa.

Soekidjo (2005) mengatakan bahwa sampel adalah keseluruhan obyek yang diambil sebagian untuk diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Sabar (2007) mengemukakan bahwa sampel menjadi bagian dari populasi yang diteliti serta mampu menjadi wakil populasinya. Penentuan ukuran sampel berdasarkan populasi mahasiswa Fakultas Ekonomi Unissula yang berjumlah 3424 mahasiswa sehingga sampel ditentukan dengan rumus slovin yaitu:

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

$$n = \frac{3424}{1 + 3424 (0,1)^2}$$

$$= 97,16 \text{ mahasiswa, dibulatkan } 100 \text{ mahasiswa.}$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- e = Toleransi pengambilan sampel yang salah karena tidak teliti
yaitu 10%

Berdasarkan rumus slovin, maka diambil jumlah sampel dari populasi dengan tingkat kesalahan 10% adalah sebanyak 100 mahasiswa.

Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu semua subyek yang sesuai kriteria diambil oleh peneliti hingga jumlah minimal subyek terpenuhi. Sehingga peneliti mengambil sampel mahasiswa fakultas ekonomi Unissula angkatan 2015, angkatan 2016, angkatan 2017 dan angkatan 2018 dengan masing-masing angkatan diambil wakil sebagai sampel.

3.3 Sumber Data

1. Data Primer

Uma Sekaran (2011) mengemukakan jika data primer yaitu data atau informasi yang didapatkan peneliti dari sumber pertama yang berhubungan dengan

variabel penelitian sebagai tujuan studi yang spesifik yang berasal dari responden individu, kelompok fokus maupun internet apabila kuesionernya disebarakan melalui internet. Marzuki (1995) mengatakan bahwa data primer adalah mendapatkan data dari sumbernya secara langsung dan untuk pertama kalinya dilakukan pengamatan dan pencatatan. Dalam penelitian ini, data yang digunakan berjenis data primer yang didapatkan secara langsung dari obyek penelitian dengan mengumpulkan data dari sampel yang acak. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sumber daya manusia yang telah disusun dalam bentuk rangkaian pertanyaan. Data yang digali dari responden berkaitan dengan variabel-variabel, yaitu orientasi belajar, pola kerja cerdas, pola kerja spiritual, dan kinerja sumber daya manusia.

2. Data Sekunder

Sumber data yang didapatkan secara tidak langsung atau melalui perantara orang lain maupun organisasi disebut data sekunder. Menurut Sugiyono (2008), data sekunder merupakan pengumpul data tidak memperoleh sumber data secara langsung yang bersifat mendukung data primer seperti jurnal penelitian, buku, artikel dan sumber bacaan lain yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian sebagai landasan teori.

3. 4 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner dengan responden diberikan pernyataan-pernyataan untuk dijawab sesuai dengan pendapatnya, baik sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Lalu kuesioner yang disebar akan ditarik kembali oleh peneliti untuk dijadikan sebagai data primer. Dalam penelitian ini, metode kuesioner menggunakan pertanyaan tertutup berdasarkan skala ordinal untuk mendapatkan data mengenai variabel-variabel orientasi belajar, pola kerja cerdas, pola kerja spiritual, dan kinerja sumber daya manusia.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu metode mengumpulkan data melalui jurnal penelitian, buku, artikel dan literatur lainnya yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan sehingga digunakan sebagai dasar teori dalam variabel-variabel orientasi belajar, pola kerja cerdas, pola kerja spiritual, dan kinerja sumber daya manusia.

3. 5 Variabel dan Indikator

Penelitian ini menggunakan variabel yaitu orientasi belajar, pola kerja cerdas, pola kerja spiritual, dan kinerja sumber daya manusia dengan definisi masing-masing variabel pada tabel berikut :

Tabel 3. 1
Variabel dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Orientasi Belajar Orientasi belajar merupakan keinginan individu untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya sebagai bentuk investasi jangka panjang melalui proses belajar untuk menghadapi segala perubahan dan mencapai prestasi yang diinginkan.	1. Mengetahui hal-hal baru 2. Umpan balik 3. Pelatihan	Kumar (1994)
2	Pola Kerja Spiritual kecerdasan spiritual merupakan kemampuan manusia untuk memahami dan memecahkan permasalahan makna dan nilai kehidupan sebagai makhluk spiritual sehingga akan memahami hakikat kehidupan yang dijalani sepenuhnya.	1. Perilaku dan aktivitas sebagai ibadah 2. Prinsip ikhlas 3. Manusia yang seutuhnya 4. Berprinsip karena Tuhan	Agustian (2008)
3	Pola Kerja Cerdas pola kerja cerdas merupakan pengembangan pola kerja yang mendasari pada pengetahuan ketika bekerja yang didasari oleh perilaku kecerdasan kerja dengan indikator perencanaan, skala, dan ide yang muncul dalam bekerja.	1. Perencanaan yang baik 2. Perencanaan sesuai program harian 3. Skala prioritas 4. Ide dalam beraktivitas	Kumar (1994)
4	Kinerja Sumber Daya Manusia kinerja merupakan potensi yang dimiliki individu sebagai tolak ukur dari hasil yang telah dicapai secara optimal yang dapat mempengaruhi suatu organisasi.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Robbins (2006)

Pengambilan data yang didapatkan dengan kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran interval dengan ketentuan skornya yaitu:

1	2	3	4	5
STS	TS	CS	S	SS

Dimana :

1. Jawaban a (STS) diberi nilai 1
2. Jawaban b (TS) diberi nilai 2
3. Jawaban c (CS) diberi nilai 3
4. Jawaban d (S) diberi nilai 4
5. Jawaban e (SS) diberi nilai 5

Nilai tersebut merupakan jawaban dari masing-masing pernyataan (kuesioner) dengan skor tertinggi 5 (lima) dan terendah 1 (satu).

3. 6 Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu proses mengumpulkan dan menyajikan data menjadi suatu ringkasan yang mempermudah penafsiran dan penjelasan dengan analisis grafik, tabel, dan diagram. Sugiyono (2009) mengemukakan bahwa statistik deskriptif memberikan deskripsi dan gambaran tanpa menganalisis dan membuat kesimpulan secara umum terhadap obyek penelitian menggunakan data sampel atau populasi. Variabel penelitian akan lebih mudah dipahami dengan statistik deskriptif. Analisis ini menggunakan program SPSS berupa nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi. Pada penelitian ini dikategorikan 3 (tiga) jenjang, sehingga interval adalah :

$$\text{Interval} = \frac{\text{tertinggi-terendah}}{\text{jenjang (kategori)}}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{5-1}{3} \\ &= 4/3 \\ &= 1,33 \end{aligned}$$

Tanggapan responden pada variabel penelitian dikategorikan dengan mengelompokkan susunan indeks seperti dijelaskan pada rentang skala berikut :

No	Interval	Kategori
1	Interval 1 – 2,33	Rendah
2	Interval 2,34 – 3,67	Sedang
3	Interval 3,68 - 5	Tinggi

3. 7 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas daftar pertanyaan kuesioner bertujuan untuk mengidentifikasi bahwa kuesioner sah ataupun tidak. Tinggi rendahnya validitas akan menunjukkan seberapa jauh data tersebut sesuai dengan gambaran variabel penelitian. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode korelasi tunggal *product moment pearson* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Indikator tiap variabel

Y = Variabel

Uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS melalui perbandingan nilai r hitung dan r tabel dengan taraf signifikan ($\alpha = 5\%$). Bila r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen dianggap valid.

Uji validitas diukur melalui kriteria :

1. Bila nilai r hitung $>$ r tabel atau nilai probabilitas $<$ 0,05 maka butir soal kuesioner dinyatakan valid.
2. Bila nilai r hitung $<$ r tabel atau nilai probabilitas $>$ 0,05 maka butir soal kuesioner dinyatakan tidak valid.

Uji validitas konstruk digunakan dalam penelitian ini yang disusun sesuai teori relevan untuk menguji instrumen. Uji validitas konstruk berhubungan dengan sanggup atau tidaknya alat ukur dalam mengukur konsep yang akan diukurnya.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur tingkat konsistensi kuesioner maka digunakan uji reliabilitas. Kuesioner dianggap handal apabila jawaban responden konsisten secara berulang. Pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS. Rumus *Cronbach alpha* digunakan dalam menghitung tingkat reliabilitas kuesioner. Rumus perhitungannya adalah :

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

Dimana :

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah butir varian

σ_t^2 = Total varian

Uji reliabilitas diukur melalui kriteria :

1. Bila koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.
2. Bila koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Ghozali (2012) menjelaskan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menunjukkan apakah model regresi, variabel terikat serta variabel bebas terdapat distribusi normal atau tidak melalui pengujian. Pengujian ini dilihat melalui grafik normal P-P plot dengan perbandingan antara distribusi kumulatif berdasarkan data sesungguhnya dan distribusi kumulatif berdasarkan distribusi normal. Terbentuk garis lurus diagonal dari distribusi normal sehingga plotting data dan garis diagonal akan diperbandingkan. Bila distribusi data adalah normal, maka garis diagonalnya akan diikuti oleh garis yang menggambarkan data sesungguhnya. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik menggunakan program SPSS, Dimana :

1. Bila data tersebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonalnya atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Bila data tersebar jauh dari garis diagonal serta tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi menggunakan uji multikolinearitas. Untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai R^2 sangat tinggi pada estimasi model regresi empiris. Namun, banyak variabel bebas yang berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Analisis matriks korelasi variabel bebas. Bila terdapat korelasi yang cukup tinggi (diatas 0,9) antar variabel bebas maka terindikasi adanya gejala multikolinearitas.
- c. Multikolinearitas dapat diidentifikasi dari nilai *tolerance* dan *variance inflation faktor* (VIF) sebagai berikut :
 1. Bila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai $VIF > 10,00$ maka berarti model regresi menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.
 2. Bila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai $VIF < 10,00$ maka berarti model regresi menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah adanya variasi yang tidak sama dari residual pada beberapa pengamatan model regresi menggunakan uji heteroskedastisitas. Uji ini dapat terdeteksi dengan mengamati ada atau tidak pola tertentu dalam grafik *scatterplot* antara SRESID dengan ZPRED.

Dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

- a. Bila terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola teratur yaitu bergelombang dan melebar maupun menyempit maka terindikasi terjadi heteroskedastisitas.
- b. Bila tidak terdapat pola yang jelas seperti titik-titik yang menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.

3. 8 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Merupakan hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen untuk mengetahui arah hubungannya positif atau negatif.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\text{Persamaan 1, yaitu : } Y_1 = b_1X_1 + e_1$$

$$\text{Persamaan 2, yaitu : } Y_2 = b_1X_1 + e_2$$

$$\text{Persamaan 3, yaitu : } Y_3 = b_1X_1 + b_2Y_1 + b_3Y_2 + e_3$$

Dimana :

Y_1 = Pola kerja cerdas

Y_2 = Pola kerja spiritual

Y_3 = Kinerja SDM

b_1, b_2, b_3 = Koefisien arah garis

X_1 = Orientasi belajar

e = *Error term*

3. 9 Analisis Statistik

a. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji t) akan menunjukkan apakah variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya dengan perbandingan t tabel dengan t hitung, t tabel pada $\alpha = 0.05$. Perumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_a : \beta = 0$: Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_o : \beta \neq 0$: Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b_1}{Se_{b_1}}$$

Dimana :

t = t hitung

b_1 = Koefisien regresi

Se_{b_1} = Standart error

Uji hipotesis (uji t) diukur dengan kriteria sebagai berikut:

1. Bila t hitung < t tabel atau tingkat sig > 0,05 maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Bila t hitung > t tabel atau tingkat sig < 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini, kriteria yang digunakan adalah tingkat signifikansi.

b. Uji Goodness of Fit (Uji F)

Uji F menunjukkan kelayakan model regresi dari penelitian. Uji *goodness of fit* diukur dengan uji F.

$H_0 : \beta = 0$: Regresi dalam penelitian ini tidak terdapat pengaruh.

$H_a : \beta \neq 0$: Regresi dalam penelitian ini terdapat pengaruh.

Uji F menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{\frac{R^2}{k} - 1}{\frac{1 - R^2}{n - k - 1}}$$

Dimana :

F = F hitung

R = Koefisien determinasi

$n - k - 1$ = Derajat kebebasan

Uji goodness of fit (uji F) diukur dengan kriteria sebagai berikut :

1. Bila F hitung < F tabel atau tingkat sig > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Bila F hitung > F tabel atau tingkat sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini, kriteria yang digunakan adalah tingkat signifikansi.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 menunjukkan sebesar apa kemampuan variasi variabel bebas ketika menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R Square* dengan kriteria nilai determinasi nol hingga satu. Apabila hasil perhitungan R^2 semakin besar (mendekati satu), maka informasi untuk memprediksi variabel terikat hampir semua diberikan oleh variabel bebas.

Rumus yang digunakan dalam mencari determinasi adalah sebagai berikut :

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

R = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

d. Analisis Sobel (*Sobel Test*)

Untuk menunjukkan pengaruh variabel intervening yaitu pola kerja cerdas dan pola kerja spiritual maka dapat menggunakan analisis sobel. Dikemukakan Sobel (1982) yang disebut uji sobel yang bertujuan untuk menguji hipotesis intervening. Uji sobel dilakukan dengan menguji pengaruh tidak langsung antara variabel *independent* dan variabel *dependent* melalui variabel intervening. Pengaruh tidak langsung orientasi belajar terhadap kinerja mahasiswa dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Y1 \ Y2$ (a) dengan jalur $Y1 \ Y2 \rightarrow Y3$ (b) atau ab. Jadi koefisien ab = $(c-c^1)$, dimana c merupakan pengaruh X terhadap Y3 tanpa mengontrol Y1 dan Y2, sedangkan c^1 merupakan koefisien pengaruh X terhadap Y3 setelah mengontrol Y1 dan Y2. Standar koefisien a dan b yaitu Sa dan Sb. Besarnya standar error tidak langsung Sab dihitung dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

a = Koefisien korelasi $X \rightarrow Y1 \ Y2$

b = Koefisien korelasi $Y1 \ Y2 \rightarrow Y3$

ab = Hasil perkalian koefisien korelasi $X \rightarrow Y1 \ Y2$ dengan koefisien korelasi $Y1 \ Y2 \rightarrow Y3$

Sa = Standar error koefisien a

Sb = Standar error koefisien b

Sab = Standar error tidak langsung (*indirect effect*)

Signifikansi pengaruh tidak langsung diuji dengan menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

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

Uji sobel diukur dengan kriteria sebagai berikut :

1. Bila t hitung > t tabel atau tingkat sig < 0,05 maka terjadi pengaruh mediasi atau intervening.
2. Bila t hitung < t tabel atau tingkat sig > 0,05 maka tidak terjadi pengaruh mediasi atau intervening.

Pada penelitian ini, kriteria yang digunakan adalah tingkat signifikansi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Identitas Responden

Pada penelitian ini, responden adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Unissula. Jumlah sampel sebanyak 100 orang mahasiswa yang dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, jurusan, semester dan IPK.

a. Distribusi Responden

Dalam penelitian ini, tingkat semester responden di Fakultas Ekonomi Unissula adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Responden

No	Semester	Frekuensi	Prosentase
1	3 (tiga)	17	17%
2	5 (lima)	42	42%
3	7 (tujuh)	36	36%
4	9 (sembilan)	5	5%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4. 4 dapat diketahui bahwa tingkat semester responden didominasi oleh semester 5 (lima) dengan jumlah 42 orang atau 42% dan tingkat semester responden yang terendah adalah semester 9 (sembilan) dengan jumlah 5 orang atau 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden yaitu mahasiswa semester 5 (lima) dan semester 7 (tujuh).

b. Jenis Kelamin

Jumlah 100 responden yang menjadi sampel berjenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	55	55%
2	Perempuan	45	45%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4. 1 menunjukkan bahwa dari 100 responden, yang berjenis kelamin laki-laki adalah 55 orang atau 55% dan berjenis kelamin perempuan adalah 45 orang atau 45%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini lebih banyak laki-laki daripada perempuan, dikarenakan semua orang berhak untuk mengisi kuesioner penelitian.

c. Umur Responden

Usia individu memiliki pengaruh terhadap kesehariannya, sehingga usia yang berbeda dapat berpengaruh terhadap cara berpikir, bertindak, dan menentukan tujuan yang akan dicapai individu. Kelompok umur responden yang dijadikan sampel yaitu :

Tabel 4. 3
Usia

No	Usia	Frekuensi	Prosentase
1	<19 tahun	21	21%
2	20 – 21 tahun	62	62%
3	22 - 23 tahun	15	15%
4	>24 tahun	2	2%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4. 2 menunjukkan bahwa usia responden sangat beragam. Responden dengan prosentase tertinggi yaitu responden dengan usia 20 – 21 tahun yang berjumlah 62 orang atau 62% dan responden dengan prosentasi terendah yaitu responden dengan usia lebih dari 24 tahun yang berjumlah 2 orang atau 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini semua responden adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Unissula.

d. Jurusan

Pada penelitian ini, jurusan responden di Fakultas Ekonomi Unissula yaitu:

Tabel 4. 4
Jurusan

No	Jurusan	Frekuensi	Prosentase
1	S1 Manajemen	59	59%
2	S1 Akuntansi	26	26%
3	D3 Akuntansi	15	15%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4. 3 menunjukkan bahwa jurusan responden lebih didominasi oleh jurusan S1 Manajemen dengan jumlah 59 orang atau 59%. Berdasarkan hal tersebut maka rata-rata responden berasal dari jurusan manajemen di Fakultas Ekonomi Unissula.

e. Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)

IPK menunjukkan tingkat prestasi yang diperoleh oleh responden selama proses belajar. Dalam penelitian ini, IPK responden di Fakultas Ekonomi Unissula yaitu :

Tabel 4. 5
IPK

No	IPK	Frekuensi	Prosentase
1	< 3,00	24	24%
2	3,01 – 3,20	26	26%
3	3,21 – 3,40	33	33%
4	3,41 – 3,60	11	11%
5	> 3,61	6	6%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4. 5, Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) responden tertinggi yaitu 3,21 – 3,40 dengan jumlah 33 orang atau 33% dan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) responden terendah yaitu lebih dari 3,61 dengan jumlah 6 orang atau 6%. Dengan demikian, responden yang lebih banyak dalam penelitian ini adalah responden dengan IPK 3,21 – 3,40 yaitu 33 orang.

4. 2 Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel dilakukan pada masing-masing variabel penelitian mengenai tanggapan responden. Fungsi pengukuran statistik deskriptif untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel orientasi belajar, pola kerja cerdas, pola kerja spiritual dan kinerja mahasiswa. Jawaban responden masing-masing variabel dikelompokkan menjadi tinggi, sedang, dan rendah dengan ketentuan sebagai berikut :

No	Interval	Kategori
1	Interval 1 – 2,33	Rendah
2	Interval 2,34 – 3,67	Sedang
3	Interval 3,68 - 5	Tinggi

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dijelaskan sebagai berikut :

a. Deskripsi Orientasi Belajar

Tabel 4. 6
Statistik Deskriptif Mengenai Orientasi Belajar

No	Indikator	Rata-rata Jawaban Responden
1	Mengetahui hal-hal baru	3,97
2	Umpan balik	4,01
3	Pelatihan	4,00
Rata-rata keseluruhan		3,99

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tanggapan responden yang dijelaskan pada Tabel 4. 6 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden dari indikator mengetahui hal-hal baru sebesar 3,97, umpan balik sebesar 4,01, dan pelatihan sebesar 4,00, sehingga nilai rata-rata keseluruhan adalah sebesar 3,99. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap orientasi belajar memiliki kriteria tinggi. Kondisi tersebut sesuai dengan yang ditemukan di lapangan dan disajikan pada Tabel 4. 7 sebagai berikut :

Tabel 4. 7
Deskripsi Orientasi Belajar

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1	Tinggi	Mengetahui hal-hal baru	Aktif mencari dari berbagai sumber referensi
2	Tinggi	Umpan balik	Terbuka menerima umpan balik
3	Tinggi	Pelatihan	Menambah wawasan dan pengetahuan dalam belajar

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4. 7 menunjukkan bahwa ketiga indikator memiliki kriteria yang tinggi. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa mengetahui hal-hal baru, umpan balik, dan pelatihan dinilai baik oleh mahasiswa. Hal tersebut diperkuat indikator mengetahui hal-hal baru dengan aktif mencari dari berbagai sumber referensi untuk memperoleh ilmu baru. Pada indikator kedua yaitu umpan balik dengan selalu terbuka untuk menerima umpan balik yang bermanfaat bagi mahasiswa. Indikator ketiga yaitu pelatihan dengan menambah wawasan dan

pengetahuan dalam belajar melalui pelatihan yang aktif diikuti dan dilakukan oleh mahasiswa.

b. Deskripsi Pola Kerja Cerdas

Tabel 4. 8
Statistik Deskriptif Mengenai Pola Kerja Cerdas

No	Indikator	Rata-rata Jawaban Responden
1	Perencanaan yang baik	3,93
2	Perencanaan yang sesuai program harian	3,87
3	Skala prioritas	3,94
4	Ide dalam suatu aktivitas	3,90
Rata-rata keseluruhan		3,91

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tanggapan responden yang dijelaskan pada Tabel 4. 8 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden dari indikator perencanaan yang baik sebesar 3,93, perencanaan yang sesuai program harian sebesar 3,87, skala prioritas sebesar 3,94, dan ide dalam suatu aktivitas sebesar 3,90, sehingga nilai rata-rata keseluruhan adalah sebesar 3,91. Hal itu menunjukkan jika persepsi responden terhadap pola kerja cerdas berkriteria tinggi. Kondisi tersebut sesuai dengan yang ditemukan di lapangan dan disajikan pada Tabel 4. 9 yaitu :

Tabel 4. 9
Deskripsi Pola Kerja Cerdas

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1	Tinggi	Perencanaan yang baik	Program belajar untuk meraih prestasi
2	Tinggi	Perencanaan yang sesuai program harian	Memudahkan melakukan program belajar
3	Tinggi	Skala prioritas	Melakukan aktivitas yang lebih penting terlebih dahulu
4	Tinggi	Ide dalam suatu aktivitas	Aktif untuk mencapai tujuan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4. 9 menunjukkan bahwa keempat indikator berkriteria yang tinggi. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa perencanaan yang baik, perencanaan yang sesuai program harian, skala prioritas, dan ide dalam suatu aktivitas dinilai baik oleh mahasiswa. Hal tersebut diperkuat indikator perencanaan yang baik dengan program belajar yang telah direncanakan dengan baik untuk meraih prestasi. Pada indikator kedua yaitu perencanaan yang sesuai program harian dengan rencana harian maka akan memudahkan mahasiswa untuk melakukan program belajarnya. Indikator ketiga yaitu skala prioritas dengan melakukan aktivitas yang lebih penting terlebih dahulu daripada membuang waktu secara sia-sia. Indikator keempat yaitu ide dalam suatu aktivitas dengan selalu aktif memberikan ide-ide dalam belajar dan memecahkan masalah sehingga akan mudah untuk mencapai tujuan.

c. Deskripsi Pola Kerja Spiritual

Tabel 4. 10
Statistik Deskriptif Mengenai Pola Kerja Spiritual

No	Indikator	Rata-rata Jawaban Responden
1	Perilaku dan aktivitas sebagai ibadah	4,15
2	Prinsip ikhlas	4,18
3	Menjadi manusia yang seutuhnya	4,15
4	Prinsip karena Tuhan	4,22
Rata-rata keseluruhan		4,17

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tanggapan responden yang dijelaskan pada Tabel 4. 10 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden dari indikator perilaku dan aktivitas sebagai ibadah sebesar 4,15, prinsip ikhlas sebesar 4,18, menjadi manusia yang seutuhnya sebesar 4,15, dan prinsip karena Tuhan sebesar 4,22, sehingga rata-

rata nilai keseluruhan sebesar 4,17. Hal itu menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap pola kerja spiritual berkriteria tinggi. Kondisi tersebut sesuai dengan yang ditemukan di lapangan dan disajikan pada Tabel 4. 11 sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Deskripsi Pola Kerja Spiritual

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1	Tinggi	Perilaku dan aktivitas sebagai ibadah	Untuk mendapat ridha Tuhan
2	Tinggi	Prinsip ikhlas	Untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam beraktivitas
3	Tinggi	Menjadi manusia yang seutuhnya	Tidak hanya mengutamakan kepentingan pribadi tetapi juga mengutamakan kepentingan bersama
4	Tinggi	Prinsip karena Tuhan	Untuk menjunjung nilai kebenaran

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4. 11 menunjukkan bahwa keempat indikator memiliki kriteria yang tinggi. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa perilaku dan aktivitas sebagai ibadah, prinsip ikhlas, menjadi manusia yang seutuhnya, dan prinsip karena Tuhan dinilai baik oleh mahasiswa. Hal tersebut diperkuat indikator perilaku dan aktivitas sebagai ibadah dengan yakin dan menganggap bahwa segala perilaku dan aktivitasnya adalah ibadah dan ditujukan untuk mendapat ridha Tuhan. Pada indikator kedua yaitu prinsip ikhlas dengan melakukan segala aktivitas secara ikhlas maka akan meyakinkan mahasiswa untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator ketiga yaitu menjadi manusia yang seutuhnya dengan tidak hanya mengutamakan kepentingan pribadi ketika beraktivitas melainkan juga mengutamakan kepentingan bersama untuk mencapai tujuan yang mulia. Indikator keempat yaitu prinsip karena Tuhan dengan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai

kebenaran berdasarkan ajaran dalam agama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

d. Deskripsi Kinerja Sumber Daya Manusia

Tabel 4. 12
Statistik Deskriptif Mengenai Kinerja Sumber Daya Manusia

No	Indikator	Rata-rata Jawaban Responden
1	Kualitas	4,01
2	Kuantitas	3,91
3	Ketepatan waktu	3,94
4	Efektivitas	3,98
5	Kemandirian	4,03
Rata-rata keseluruhan		3,97

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tanggapan responden yang dijelaskan pada Tabel 4. 12 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden dari indikator kualitas sebesar 4,01, kuantitas sebesar 3,91, ketepatan waktu sebesar 3,94, efektivitas sebesar 3,98, dan kemandirian sebesar 4,03, sehingga rata-rata nilai keseluruhan adalah sebesar 3,97. Hal tersebut menunjukkan persepsi responden terhadap kinerja Sumber Daya Manusia memiliki kriteria tinggi. Kondisi tersebut sesuai dengan yang ditemukan di lapangan dan disajikan pada Tabel 4. 13 sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Deskripsi Kinerja Sumber Daya Manusia

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1	Tinggi	Kualitas	kualitas belajar untuk meraih prestasi
2	Tinggi	Kuantitas	Belajar dengan kuantitas tinggi untuk meraih prestasi
3	Tinggi	Ketepatan waktu	Tepat waktu dalam belajar dan menghindari waktu sia-sia
4	Tinggi	Efektivitas	Efektif dalam belajar untuk meraih prestasi
5	Tinggi	Kemandirian	Belajar dengan kemandirian agar paham dan mampu meraih prestasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4. 13 menunjukkan kelima indikator memiliki berkriteria tinggi. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dinilai baik oleh mahasiswa. Hal tersebut diperkuat indikator kualitas dengan mengedepankan kualitas dalam belajar untuk meraih tujuan mahasiswa. Pada indikator kedua yaitu kuantitas dengan belajar melalui kuantitas yang tinggi untuk meraih tujuan yang diinginkan. Indikator ketiga yaitu ketepatan waktu dengan selalu tepat waktu dalam belajar dan menghindari membuang waktu secara sia-sia. Indikator keempat yaitu efektivitas dengan belajar secara efektif untuk meraih prestasi. Indikator kelima yaitu kemandirian dengan belajar dengan mandiri dan kemampuan sendiri untuk meraih prestasi.

4. 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada kuesioner untuk mengetahui sah atau tidaknya. Rendah maupun rendahnya validitas akan mengindikasikan seperti apa data

tersebut sesuai dengan gambaran variabel penelitian. Instrumen tersebut dianggap valid bila r hitung lebih besar daripada r tabel dengan menggunakan SPSS. Uji validitas berdasarkan pada nilai r hitung dan r tabel disajikan dalam Tabel 4. 14 sebagai berikut :

Tabel 4. 14
Hasil Uji Validitas Data

No	Variabel	No. Item	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
1	Orientasi Belajar	1	0,854	0,195	Valid
		2	0,844	0,195	Valid
		3	0,827	0,195	Valid
2	Pola Kerja Cerdas	1	0,785	0,195	Valid
		2	0,894	0,195	Valid
		3	0,822	0,195	Valid
		4	0,835	0,195	Valid
3	Pola Kerja Spiritual	1	0,878	0,195	Valid
		2	0,814	0,195	Valid
		3	0,810	0,195	Valid
		4	0,793	0,195	Valid
4	Kinerja SDM	1	0,747	0,195	Valid
		2	0,794	0,195	Valid
		3	0,815	0,195	Valid
		4	0,803	0,195	Valid
		5	0,842	0,195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4. 14 menunjukkan bahwa sebagian besar r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,195. Artinya masing-masing skor korelasi pada butir pertanyaan terhadap totalnya menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga seluruh indikator yang digunakan dalam mengukur keempat variabel dalam penelitian adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui tingkat konsistensi kuesioner yang digunakan dalam penelitian menggunakan uji reliabilitas. Kuesioner dikatakan handal apabila

jawaban responden konsisten secara berulang. Bila *cronbach alpha* > 0,6 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel dengan bantuan alat bantu SPSS, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 15
Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Orientasi Belajar	0,792	Reliabel
2	Pola Kerja Cerdas	0,855	Reliabel
3	Pola Kerja Spiritual	0,842	Reliabel
4	Kinerja SDM	0,860	Reliabel

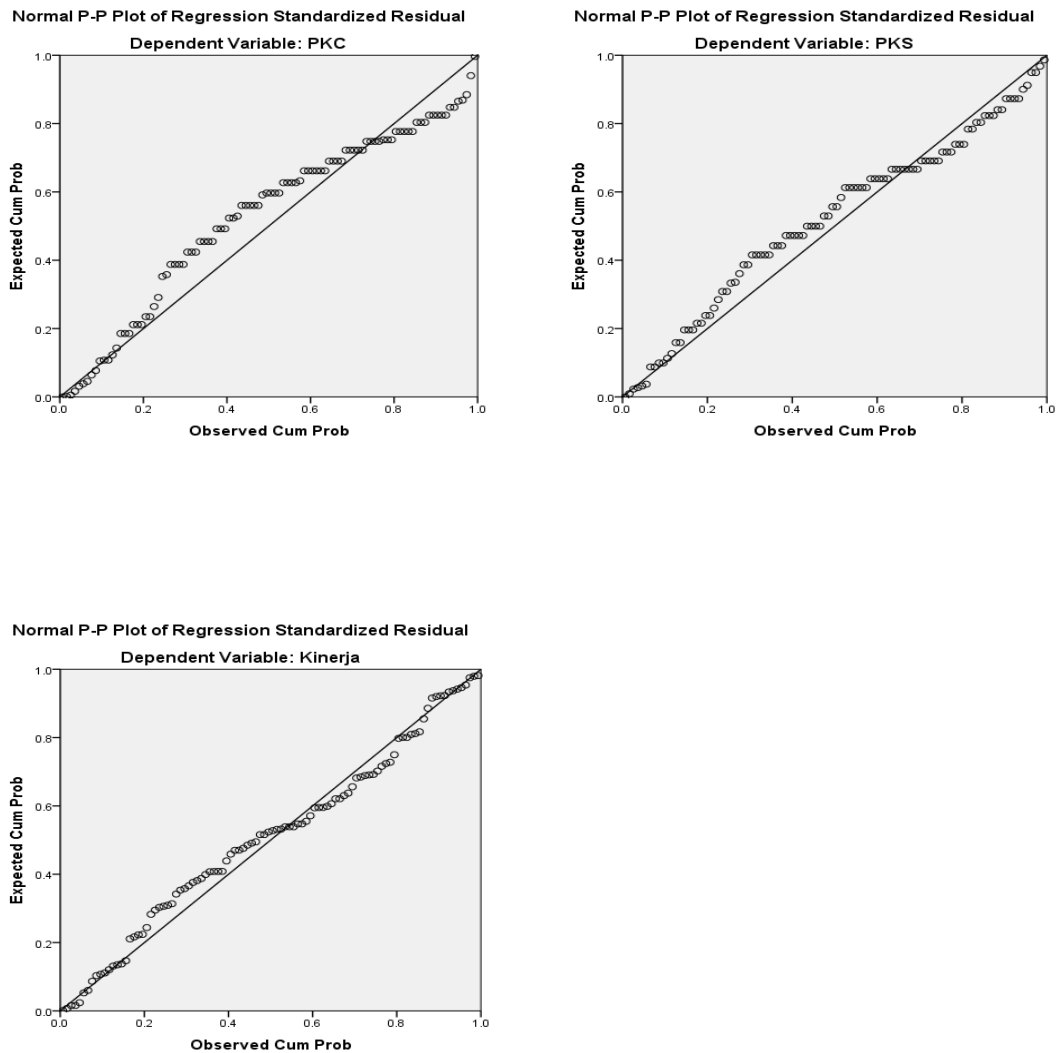
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4. 15 menunjukkan bahwa keempat variabel penelitian memiliki *cronbach alpha* yang lebih dari 0,6 sehingga keempat variabel penelitian adalah reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk menguji ada atau tidaknya distribusi normal pada model regresi, variabel terikat dan variabel bebas menggunakan uji normalitas. Pengujian ini dilihat melalui grafik normal *P-P plot*. Model regresi dikatakan baik apabila berdistribusi data yang normal atau mendekati normal. Hasil pengujian normalitas yaitu :



Gambar 4. 1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4. 1 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya atau grafik histogramnya sehingga residual terdistribusi dengan normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas pada model menggunakan uji multikolinearitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), Bila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka berarti model regresi menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas. Hasil perhitungan menggunakan alat bantu SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 16
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel bebas	Tolerance	VIF
1	Orientasi Belajar	0,676	1,479
2	Pola Kerja Cerdas	0,693	1,443
3	Pola Kerja Spiritual	0,603	1,659

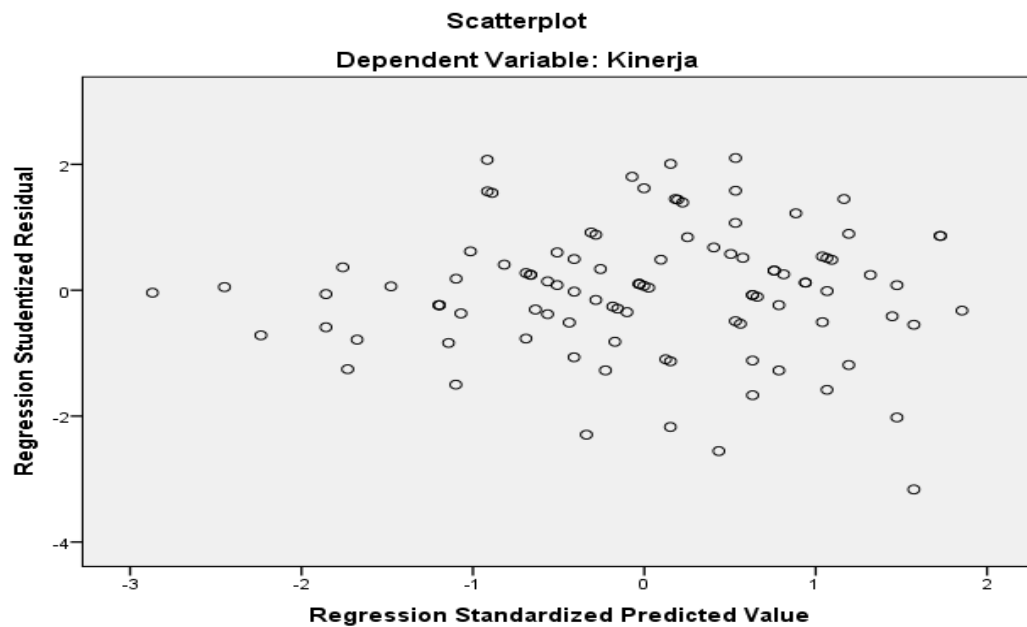
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4. 16 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui terjadinya ketidaksamaan variasi dalam beberapa pengamatan pada model regresi menggunakan uji heteroskedastisitas. Uji ini dapat terdeteksi dengan mengamati ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, bila tidak terdapat pola yang jelas seperti titik-titik

yang menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4. 2 menunjukkan tidak terdapat kejelasan pola seperti titik-titik yang menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. 4 Uji Regresi Linear Berganda

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

No	Variabel Terikat	Variabel Bebas	t hitung	β	Sig.	Keterangan
1	Pola Kerja Cerdas (Y1)	Orientasi Belajar (X1)	4,759	0,433	0,000	Ha diterima
2	Pola Kerja Spiritual (Y2)	Orientasi Belajar (X1)	6,380	0,542	0,000	Ha diterima
3	Kinerja SDM (Y3)	Orientasi Belajar (X1)	2,367	0,202	0,020	Ha diterima
Pola Kerja Cerdas (Y1)		2,745	0,232	0,007	Ha diterima	
Pola Kerja Spiritual (Y2)		4,821	0,436	0,000	Ha diterima	

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4. 17, maka diperoleh persamaan regresi linearnya sebagai berikut :

$$\text{Persamaan 1, yaitu : } Y1 = b1X1 + e1 \longrightarrow Y1 = 0,433 X1 + e1$$

$$\text{Persamaan 2, yaitu : } Y2 = b1X1 + e2 \longrightarrow Y2 = 0,542 X1 + e2$$

$$\text{Persamaan 3, yaitu : } Y3 = b1X1 + b2Y1 + b3Y2 + e3$$

$$Y3 = 0,202 X1 + 0,232 Y1 + 0,436 Y2 + e3$$

4. 5 Analisis Statistik

a. Uji Hipotesis (Uji t)

1. Orientasi Belajar Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan hasil regresi menyatakan bahwa nilai beta sebesar 0,202 dan nilai signifikan sebesar 0,020 lebih kecil daripada 0,05 maka arah hubungan antara orientasi belajar dan kinerja sumber daya manusia adalah positif signifikan. Berdasarkan kriteria dalam penelitian maka nilai signifikan sebesar 0,020 lebih

kecil daripada 0,05 ($0,020 < 0,05$) sehingga menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya bahwa orientasi belajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan orientasi belajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia dapat diterima dan nilai positif pada koefisien regresi orientasi belajar menunjukkan bahwa orientasi belajar berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

2. Pola Kerja Cerdas Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil regresi menyatakan bahwa nilai beta sebesar 0,232 dan nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil daripada 0,05 maka arah hubungan antara pola kerja cerdas dengan kinerja sumber daya manusia adalah positif signifikan. Berdasarkan kriteria dalam penelitian maka nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil daripada 0,05 ($0,007 < 0,05$) sehingga menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya bahwa pola kerja cerdas berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pola kerja cerdas berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia dapat diterima dan nilai positif pada koefisien regresi pola kerja cerdas menunjukkan bahwa pola kerja cerdas berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

3. Orientasi Belajar Berpengaruh Positif Terhadap Pola Kerja Cerdas

Berdasarkan hasil regresi menyatakan bahwa nilai beta sebesar 0,433 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 maka arah hubungan antara orientasi belajar dan pola kerja cerdas adalah positif signifikan. Berdasarkan kriteria dalam penelitian maka nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya bahwa orientasi belajar berpengaruh signifikan terhadap pola kerja cerdas. Hal itu disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan orientasi belajar berpengaruh signifikan terhadap pola kerja cerdas dapat diterima dan nilai positif pada koefisien regresi orientasi belajar menunjukkan bahwa orientasi belajar berpengaruh positif terhadap pola kerja cerdas.

4. Pola Kerja Spiritual Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil regresi menyatakan bahwa nilai beta sebesar 0,436 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 maka arah hubungan antara pola kerja spiritual dan kinerja sumber daya manusia adalah positif signifikan. Berdasarkan kriteria dalam penelitian maka nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya bahwa pola kerja spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pola kerja cerdas berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia dapat diterima dan nilai positif pada

koefisien regresi pola kerja spiritual menunjukkan bahwa pola kerja spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

5. Orientasi Belajar Berpengaruh Positif Terhadap Pola Kerja Spiritual

Berdasarkan hasil regresi menyatakan bahwa nilai beta sebesar 0,542 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 maka arah hubungan antara orientasi belajar dan pola kerja spiritual adalah positif signifikan. Berdasarkan kriteria dalam penelitian maka nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya bahwa orientasi belajar berpengaruh signifikan terhadap pola kerja spiritual. Hal itu disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan orientasi belajar berpengaruh signifikan terhadap pola kerja spiritual dapat diterima dan nilai positif pada koefisien regresi orientasi belajar menunjukkan bahwa orientasi belajar berpengaruh positif terhadap pola kerja spiritual.

b. Uji Goodness of Fit (Uji F)

Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel orientasi belajar terhadap pola kerja cerdas yaitu sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05, maka terdapat pengaruh antara orientasi belajar terhadap pola kerja cerdas. Berdasarkan kriteria dalam penelitian maka nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya bahwa orientasi belajar berpengaruh signifikan terhadap pola kerja cerdas. Hal itu disimpulkan bahwa hipotesis yang

menyatakan orientasi belajar berpengaruh signifikan terhadap pola kerja cerdas dapat diterima dan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tergolong fit atau baik sehingga dapat digunakan untuk memprediksi penelitian yang akan datang.

Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel orientasi belajar terhadap pola kerja spiritual yaitu sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05, maka terdapat pengaruh antara orientasi belajar terhadap pola kerja spiritual. Berdasarkan kriteria dalam penelitian maka nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya bahwa orientasi belajar berpengaruh signifikan terhadap pola kerja spiritual. Hal itu disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan orientasi belajar berpengaruh signifikan terhadap pola kerja spiritual dapat diterima dan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tergolong fit atau baik sehingga dapat digunakan untuk memprediksi penelitian yang akan datang.

Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel orientasi belajar, pola kerja cerdas, dan pola kerja spiritual secara bersamaan terhadap kinerja sumber daya manusia yaitu sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05, maka terdapat pengaruh antara orientasi belajar, pola kerja cerdas, dan pola kerja spiritual secara bersamaan terhadap kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan kriteria dalam penelitian maka nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya bahwa orientasi belajar, pola kerja

cerdas, dan pola kerja spiritual secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan orientasi belajar, pola kerja cerdas, dan pola kerja spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia dapat diterima dan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tergolong fit atau baik sehingga dapat digunakan untuk memprediksi penelitian yang akan datang.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya prosentase variabel pola kerja cerdas mampu dijelaskan oleh variabel orientasi belajar yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* (R^2) yaitu sebesar 0,179. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa pola kerja cerdas mampu dijelaskan oleh variabel orientasi belajar dengan nilai sebesar 17,9%, sedangkan sisanya sebesar 82,1% (100% - 17,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Besarnya prosentase variabel pola kerja spiritual mampu dijelaskan oleh variabel orientasi belajar yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* (R^2) yaitu sebesar 0,286. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa pola kerja spiritual mampu dijelaskan oleh variabel orientasi belajar dengan nilai sebesar 28,6%, sedangkan sisanya sebesar 71,4% (100% - 28,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Besarnya prosentase variabel kinerja sumber daya manusia mampu dijelaskan oleh variabel orientasi belajar, pola kerja cerdas dan pola kerja spiritual yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* (R^2) yaitu sebesar 0,512. Dalam

hal ini dapat diartikan bahwa kinerja sumber daya manusia mampu dijelaskan oleh variabel orientasi belajar, pola kerja cerdas dan pola kerja spiritual dengan nilai sebesar 51,2%, sedangkan sisanya sebesar 48,8% (100% - 51,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Analisis Sobel (*Sobel Test*)

1. Orientasi Belajar Berpengaruh Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Pola Kerja Cerdas.

Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel orientasi belajar terhadap kinerja sumber daya manusia melalui pola kerja cerdas sebesar 0,02. Berdasarkan kriteria dalam penelitian maka nilai signifikan sebesar 0,02 lebih kecil daripada 0,05 ($0,02 < 0,05$), artinya terjadi pengaruh intervening dari variabel orientasi belajar terhadap kinerja sumber daya manusia melalui pola kerja cerdas. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pola kerja cerdas mampu menjadi variabel intervening antara orientasi belajar terhadap kinerja sumber daya manusia.

2. Orientasi Belajar Berpengaruh Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Pola Kerja Spiritual.

Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel orientasi belajar terhadap kinerja sumber daya manusia melalui pola kerja spiritual sebesar 0,00. Berdasarkan kriteria dalam penelitian maka nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil daripada 0,05 ($0,00 < 0,05$), artinya terjadi pengaruh intervening dari variabel orientasi belajar terhadap kinerja sumber daya manusia melalui pola kerja spiritual.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pola kerja spiritual mampu menjadi variabel intervening antara orientasi belajar terhadap kinerja sumber daya manusia.

4. 6 Pembahasan

1. Orientasi Belajar Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil pengujian, maka orientasi belajar berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa harus meningkatkan orientasi belajarnya agar mampu mencapai kinerja yang maksimal. Artinya semakin tinggi orientasi belajar yang dimiliki mahasiswa, maka akan meningkatkan kinerja yang dihasilkannya. Sumber daya manusia memiliki orientasi belajar lebih lanjut berdasarkan indikator yaitu mengetahui hal-hal baru dengan keinginan dan keaktifan untuk membaca sumber literasi, mencari sumber ilmu pengetahuan melalui perpustakaan maupun *gadget*, dan bertanya kepada ahli mengenai suatu ilmu pengetahuan sehingga akan meningkatkan pengetahuan yang dimiliki mahasiswa. Indikator yang kedua yaitu umpan balik dengan terbuka menerima masukan dari ahli dan mencatat serta mempelajari suatu pembelajaran yang diterima sehingga mahasiswa akan mampu menerapkan ilmu yang diperolehnya dalam kehidupannya. Indikator yang ketiga yaitu pelatihan dengan aktif mengikuti pelatihan untuk menambah wawasan dan belajar, mencatat ilmu yang diperoleh dari pelatihan, dan menerapkan hasil pelatihan dalam belajar sehingga membuat mahasiswa memiliki ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi diri sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan ketiga indikator tersebut,

maka mahasiswa perlu meningkatkan pola belajar yang aktif, menambah berbagai pelatihan yang berguna dan harus dengan terbuka menerima segala bentuk umpan balik bagi dirinya untuk mengeluarkan segala kemampuan terbaiknya sehingga mampu mencapai prestasi yang terbaik. Ketiga indikator tersebut memiliki kriteria tinggi, berdasarkan temuan tersebut dalam penelitian maka semakin meningkatnya orientasi belajar mahasiswa maka kinerja sumber daya manusia juga akan semakin meningkat. Hal tersebut sesuai dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siagian (2015) dan Rosida (2011) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif orientasi belajar terhadap kinerja sumber daya manusia. Sehingga dengan orientasi belajar yang telah ditanamkan pada diri setiap mahasiswa serta dilakukan secara berkelanjutan maka akan mendorong untuk mencapai kinerja yang optimal.

2. Pola Kerja Cerdas Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil pengujian, maka pola kerja cerdas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa harus mendorong pola kerja secara cerdas agar mampu mencapai kinerja yang maksimal. Sumber daya manusia memiliki pola kerja cerdas berdasarkan indikator yaitu perencanaan yang baik dengan membuat rencana belajar yang tepat dalam *gadget* maupun catatan, mampu melakukan sesuai dengan rencana belajar yang dibuat, dan meninggalkan kegiatan yang dianggap hanya membuang-buang waktu seperti bermain game sehingga akan fokus dalam mencapai prestasi. Indikator kedua yaitu perencanaan yang sesuai program harian

dengan membuat program belajar yang baik untuk setiap hari, mampu membagi waktu kegiatan belajar dengan yang lain, dan menjalankan program harian yang telah dibuat sehingga mahasiswa akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerjanya. Indikator yang ketiga yaitu skala prioritas dengan melakukan aktivitas yang lebih penting terlebih dahulu terutama belajar, mengutamakan waktu untuk belajar daripada bermain game, dan tidak membuang waktu secara sia-sia. Indikator keempat yaitu ide dalam suatu aktivitas dengan aktif memberikan ide dalam belajar, berani mencoba ide-ide baru yang ditemukan, dan menggunakan ide-ide tersebut untuk memecahkan masalah. Berdasarkan keempat indikator tersebut, mahasiswa memerlukan suatu perencanaan yang baik melalui catatan maupun *gadget* untuk memudahkan dalam belajar, rencana yang dibuat juga perlu disesuaikan dengan program harian sehingga dapat melakukannya dengan mudah, mengedepankan aktivitas yang lebih penting seperti belajar serta meninggalkan aktivitas yang membuang waktu seperti game, dan aktif memberikan ide-ide kreatif dalam belajar untuk mencapai prestasi yang terbaik. Keempat indikator tersebut memiliki kriteria tinggi berdasarkan hasil temuan tersebut dalam penelitian, maka bertambah meningkatnya pola kerja cerdas mahasiswa maka kinerja sumber daya manusia juga akan semakin meningkat. Hal tersebut sesuai dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widodo (2009) dan Mudiantono (2018) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pola kerja cerdas terhadap kinerja sumber daya manusia. Sehingga dengan pola kerja cerdas yang dilakukan oleh mahasiswa dengan semaksimal mungkin maka akan mendorong untuk mencapai kinerja yang optimal.

3. Orientasi Belajar Berpengaruh Positif Terhadap Pola Kerja Cerdas

Berdasarkan hasil pengujian, maka orientasi belajar berpengaruh positif signifikan terhadap pola kerja cerdas. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa harus meningkatkan orientasi belajarnya agar mampu melakukan pola kerja cerdas yang maksimal. Dengan semakin meningkatnya orientasi belajar mahasiswa maka akan mendorong mahasiswa untuk melakukan pola kerja secara cerdas. Mahasiswa yang memiliki orientasi belajar yang baik maka akan menghasilkan pola kerja cerdas dengan belajar menemukan ide kreatif dalam belajar berdasarkan masalah yang dihadapi, lebih menghemat waktu dengan melakukan aktivitas secara efisien, dan memberikan hasil yang sesuai dengan tujuannya. Mahasiswa yang melandasi aktivitas belajarnya dengan pola kerja cerdas akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Dengan semakin meningkatnya orientasi belajar mahasiswa maka pola kerja cerdas juga akan semakin meningkat. Hal tersebut sesuai dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitompul (2004), Sunarso (2007), dan Widodo (2014) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif orientasi belajar terhadap pola kerja cerdas. Dimana, dengan semakin meningkatnya orientasi belajar yang dilakukan oleh mahasiswa maka akan mendorong mahasiswa untuk melakukan pola kerja secara cerdas untuk mencapai prestasi yang maksimal.

4. Pola Kerja Spiritual Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil pengujian, maka pola kerja spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal tersebut menunjukkan bahwa

mahasiswa harus melakukan pola kerja spiritual agar mampu mencapai kinerja yang maksimal. Sumber daya manusia memiliki pola kerja spiritual yang lebih lanjut berdasarkan indikator yaitu perilaku dan aktivitas sebagai ibadah dengan menganggap bahwa segala yang dilakukan dalam aktivitasnya terutama dalam belajar ditujukan untuk mendapat ridha Tuhan, selalu memberikan yang terbaik dilandaskan kejujuran terutama dalam mengerjakan ujian, dan percaya dengan kemampuannya sendiri yang diberi oleh Tuhan. Indikator yang kedua yaitu prinsip ikhlas dengan selalu ikhlas dalam mengerjakan aktivitas terutama dalam belajar untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan menerima hasil dari belajar dengan ikhlas. Indikator yang ketiga yaitu menjadi manusia yang seutuhnya dengan tidak mengutamakan kepentingan pribadinya saja melainkan juga mengutamakan kepentingan bersama, selalu berbuat baik serta saling menolong dengan teman yang membutuhkan bantuan dalam belajar, dan selalu berpikir positif ketika melakukan suatu aktivitas dikampus. Indikator keempat yaitu prinsip karena Tuhan dengan melakukan aktivitas didasarkan karena Tuhan, mendorong sifat jujur dan saling membantu dalam beraktivitas, dan selalu ingat untuk melaksanakan ibadah tepat waktu. Berdasarkan keempat indikator tersebut, mahasiswa memerlukan niat dan keyakinan bahwa aktivitasnya untuk mendapat ridha Tuhan, selalu yakin dan ikhlas dalam melakukan aktivitas dan untuk mencapai tujuan, tidak hanya mengutamakan kepentingan pribadi saja melainkan harus mementingkan kepentingan bersama, dan menanamkan tujuan belajarnya hanya kepada Tuhan sehingga tidak boleh meninggalkan ibadah dalam kesibukan belajar. Keempat indikator tersebut memiliki kriteria yang tinggi berdasarkan hasil temuan dalam penelitian, maka

semakin meningkatnya pola kerja spiritual mahasiswa maka kinerja sumber daya manusia juga akan semakin meningkat. Hal tersebut sesuai dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basuki (2015) dan Kurniasari (2018) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pola kerja spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia. Dimana, dengan pola kerja spiritual yang dilakukan oleh mahasiswa dengan sungguh-sungguh maka akan mendorong untuk mencapai kinerja yang optimal karena akan mengasah ketrampilan dalam menghadapi dan memecahkan suatu permasalahan dengan menyerahkan hasil akhir kepada Tuhan.

5. Orientasi Belajar Berpengaruh Positif Terhadap Pola Kerja Spiritual

Berdasarkan hasil pengujian, maka orientasi belajar berpengaruh positif signifikan terhadap pola kerja spiritual. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa harus meningkatkan orientasi belajarnya agar mampu mendorong pola kerja spiritualnya. Dengan demikian, maka semakin meningkatnya orientasi belajar mahasiswa maka akan mendorong mahasiswa untuk melakukan pola kerja spiritual. Mahasiswa yang memiliki orientasi belajar yang baik maka akan menghasilkan pola kerja spiritual yang baik dengan selalu membaca dan mempelajari sumber-sumber referensi Islami, mengamalkan nilai-nilai yang dipelajari dalam Islam, dan menanamkan dalam dirinya bahwa belajar harus didasari niat dan prinsip untuk mendapat ridha Tuhan sehingga akan mendorong untuk bersikap jujur, saling menolong, dan baik. Dengan begitu, maka mahasiswa akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuannya dan tidak melanggar syariat dalam agama. Hal tersebut sesuai dan mendukung penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Arief et al., (2013) dan Siwi (2017) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif orientasi belajar terhadap pola kerja spiritual. Dimana, dengan orientasi belajar yang dilakukan oleh mahasiswa dengan semaksimal mungkin maka akan mendorong mahasiswa untuk melakukan pola kerja spiritual dalam mencapai prestasi yang telah ditentukan.

BAB V

PENUTUP

Bab penutup terdiri dari uraian kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan dan agenda penelitian mendatang.

5. 1 Kesimpulan

Penelitian ini dapat disimpulkan secara umum bahwa kinerja sumber daya manusia dapat ditingkatkan oleh orientasi belajar, pola kerja cerdas, dan pola kerja spiritual.

Berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Orientasi belajar berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya bila orientasi belajar meningkat maka kinerja sumber daya manusia juga akan meningkat.
2. Pola kerja cerdas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya bila pola kerja cerdas meningkat maka kinerja sumber daya manusia juga akan meningkat.
3. Orientasi belajar berpengaruh positif signifikan terhadap pola kerja cerdas, artinya bila orientasi belajar meningkat maka pola kerja cerdas juga akan meningkat.

4. Pola kerja spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya bila pola kerja spiritual meningkat maka kinerja sumber daya manusia juga akan meningkat.
5. Orientasi belajar berpengaruh positif signifikan terhadap pola kerja spiritual, artinya bila orientasi belajar meningkat maka pola kerja spiritual juga akan meningkat.

5. 2 Implikasi Manajerial

1. Berkaitan dengan variabel orientasi belajar yaitu indikator mengetahui hal-hal baru memiliki nilai yang paling rendah daripada indikator lainnya, sehingga mengetahui hal-hal baru seperti fasilitas pendukung, sumber literatur yang baru, maupun proses dalam belajar mengajar yang lebih mendorong mahasiswa untuk mencari dan mengemukakan gagasan atau ide baru perlu ditingkatkan untuk membantu meningkatkan orientasi belajar mahasiswa secara dinamis agar kinerja sumber daya manusia akan semakin meningkat.
2. Berkaitan dengan variabel pola kerja cerdas yaitu indikator perencanaan yang sesuai dengan program harian memiliki nilai yang paling rendah daripada indikator lainnya, sehingga perlu menambah dorongan serta motivasi yang diberikan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung kepada mahasiswa dan meningkatkan budaya organisasinya untuk mendorong kesadaran mahasiswa dalam membuat suatu perencanaan yang baik untuk saat ini maupun masa depan agar berdampak baik dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

3. Berkaitan dengan variabel pola kerja spiritual yaitu indikator perilaku dan aktivitas sebagai ibadah dan menjadi manusia yang seutuhnya memiliki nilai yang paling rendah daripada indikator lainnya, sehingga Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung perlu meningkatkan motivasi, akhlak, etika, serta pemahaman nilai-nilai berdasarkan ajaran agama yang dapat mendorong mahasiswa untuk menekankan perilaku dan aktivitasnya sebagai ibadah dan mampu menjadi manusia yang seutuhnya agar kinerja sumber daya manusia akan semakin meningkat.
4. Berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia yaitu indikator kuantitas memiliki nilai yang paling rendah daripada indikator lainnya, sehingga perlu menambah dorongan, motivasi, dan meningkatkan fasilitas pendukung dalam proses belajar mengajar seperti suasana ruangan yang nyaman dan adanya inovasi dalam proses belajar agar mahasiswa mampu belajar dengan kuantitas yang tinggi untuk meraih hasil yang terbaik serta akan semakin meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

5. 3 Keterbatasan Penelitian

1. Pada penelitian antara orientasi belajar, pola kerja cerdas, dan pola kerja spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia, yakni dengan melihat *Adjusted R Square* sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar 48,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Penelitian dilakukan pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Unissula yang sebagian besar spiritual respondennya beragama Islam sehingga lingkup penelitian menjadi sempit.
3. Pada penelitian ini terdapat variabel pola kerja spiritual yang cukup sensitif dan terbatas bila diteliti hanya menggunakan kuesioner.

5. 4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Berdasarkan hasil *Adjusted R Square*, terdapat 48,8% yang dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga pada penelitian mendatang agar menggunakan variabel lain berdasarkan studi Oetary (2018) yaitu kesehatan, *self-managing*, dan *effort*.
2. Penelitian mendatang agar dapat memperluas lingkup penelitian, seperti pada karyawan yang berbasis Islami.
3. Penelitian mendatang agar menambah metode lain dalam pengumpulan data, seperti wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2008. Rahasia Sukses Membangun ESQ Power, Sebuah Inner Journey Melalui Ihsan. Jakarta: Penerbit Arga.
- Ames, C., & Archer, J. 1998. Achievement Goal In The Classroom: Students' Learning Strategies And Motivation Processes. *Journal Of Educational Psychology*, 80(3): 260-267.
- Arif, A. L., & Widodo. 2011. Model Peningkatan Kinerja Pemasaran Dalam Konteks Adaptabilitas Lingkungan. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1): 30-44.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Basuki, Kasih Haryo. 2015. Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Jurnal Formatif*, 5(2): 120-133.
- Bustan, Radhiya., Sutiasasmita, Emmalia & Hanifah Arief., "Pengaruh Pendidikan Islam Terhadap Kecerdasan Spiritual Pada Remaja yang Tinggal di Lingkungan Pekerja Seks Komersial (PSK) Tanah Abang Jakarta Pusat," *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora.*, Vol.2, No.1, Maret 2013
- Byars. 1984. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Challagalla, Gautam N. And Tasadduq A. Shervani. 1996. "Dimension and Type of Supervisory Control: Effects on Salesperson Performance and Satisfaction". *Journal of Marketing*. Vol. 60, p. 89-105.
- Ferdinand, Augusty. 2004. "Strategic Selling-In Management". Research Paper Series 3. Program MM Undip. Semarang.
- Flora Siagian, R.E. 2015. "Pengaruh Minat dan Kebiasaan Belajar Siswa terhadap Prestasi Belajar Matematika". *Journal Formatif 2(2)*. 122-131.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ginting, Desmon. 2016. Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Handoko, T. Hani. 2002. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

- Kohli, A. K., Shervani, T. A., & Challagalla, G. N. 1998. Learning and Performance Orientation of Salespeople : The Role of Supervisors. *Journal of Marketing Research*, 35(2), 263-274.
- Kurniasari, Linda Beauty. 2018. Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Perhatian Orang Tua Terhadap Prestasi Belajar Sejarah Wajib Siswa Kelas XI MIPA di SMA 2 Bantul Yogyakarta Tahun Ajaran 2017/2018. *Jurnal Pendidikan Sejarah*, 5(4) : 408-418.
- Marzuki. 1995. *Metodologi Riset*, Yogyakarta: PT. Hanindita Offset.
- Nindyati, A. D., & Naomi, P. 2008. Faktor-Faktor Inividu Yang Mempengaruhi Kinerja Akademik Mahasiswa (Pada Mahasiswa Universitas Paramadina Angkatan 2008). 21-37.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2005. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oetary, Nessa. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Dan Kegagalan Mahasiswa Akuntansi Dalam Mata Kuliah Pengantar Akuntansi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi S1 Di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang). 1-43.
- Rachmi, Filia. 2010. Pengaruh Kecerdasaan Emosional, Kecerdasaan Spiritual dan Perilaku Belajar terhadap Tingkat Pemahaman Mahasiswa Akunatnsi. (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang dan Universitas Gadjad Mada Yogyakarta). Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Randi, M. P., & Mudiantono. 2018. Analisis Pengaruh Orientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Tenaga Penjual Melalui Kerja Cerdas, Kemampuan Jual, dan Penjualan Adaptif Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 7(2) : 1-11.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Rosida Postalina & Suprihatin Titin. 2011. Pengaruh Pembelajaran Aktif dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Fisika Pada Siswa Kelas 2 SMU. *Jurnal: Proyeksi*, 6(2).
- Rutoto, Sabar. 2007. *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Pemelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Saito, Y., Garza, T. J. and Horwitz, E. K. (1999), Foreign Language Reading Anxiety. *The Modern Language Journal*, 83: 202–218
- Sangkala, 2003. “The Holistic of Marketing Concept”, Sebuah Kerangka Kerja Baru Mengenai Strategi Pemasaran, *Manajemen Usahawan Indonesia*. No. 04, Th. XXXII, pp. 37-40.
- Sitompul, Denny Hotman Hasiholan. 2004. “Pengaruh Orientasi Belajar dan Komitmen Organisasional Terhadap Kerja Cerdas Dalam Meningkatkan Kinerja Penjualan”. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, Vol.III, No.1, Mei 2004, 41-54.
- Siwi, Nurul Hanifah Permata. 2017. Pengaruh Kualitas Pembelajaran Akidah-Akhlak Terhadap Kecerdasan Spiritual Siswa Kelas XI di SMA Muhammadiyah 6 Yogyakarta. 1-16.
- Sobel, M. E. 1982. Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology*. Washington DC: American Sociological Association.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujan. H., Weitz, B. A., & Kumar, N. 1994. Learning, Orientation, Working smart and Effective Selling. *Journal of Marketing*, 58(3), 39-52.
- Sunarso, Yosy, SE., MM.. 2007. “Pengaruh Orientasi Pembelajaran, Kerja Cerdas Dan Kerja Keras Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Penjual (Studi Kasus Pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta)”. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, Vol, VI (September).
- Sutanto, J.E.. 2008. Pengaruh Orientasi Pembelajaran dan Kemampuan Produksi Terhadap Kinerja Bisnis Pada Perusahaan di Jawa Timur, *The 2nd National Conference UKWMS*.
- Taviyastuti. 2013. Peningkatan Kinerja Tenaga Penjual Melalui Kompetensi Tenaga Penjual. *Jurnal JABPI*, 21(2) : 1-11.
- Tulus, Tu’u. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Belajar*. Jakarta: Grasindo.

- Wahab, Abdul dan Umiarso. 2011. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Widodo. 2009. Pengembangan Implementasi Strategi : Penelitian atas Pola Kerja Cerdas dan Koordinasi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1) : 25-45.
- Widodo. 2014. Upaya Peningkatan Kinerja Inovatif berbasis Pola Kerja Cerdas dalam Konteks Teknologi Informasi. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 13(2) : 154-172.
- Zohar, Danah., dan Ian Marshall. 2007. *SQ, Spiritual Quotient*. Bandung: PT Mizan Pustaka.

PERMOHONAN PENELITIAN

Yth : Bapak / Ibu / Saudara

di tempat

Dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia fakultas ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penelitian ini hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dan tidak akan dipublikasikan, sehingga pendapat atau opini serta komentar yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara akan terjamin kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya berharap Bapak/Ibu/Saudara berkenan mengisi semua pernyataan di dalam kuesioner ini.

Demikian surat permohonan yang dapat saya sampaikan, atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara maka saya mengucapkan terima kasih.

Semarang, Desember 2019

Hormat saya,

Aditya Nugraha Yogatama

DAFTAR PERNYATAAN

Tanggal Pengisian :

PETUNJUK :

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang ada pada daftar pertanyaan sesuai dengan pilihan anda dengan menggunakan skala berikut ini :

STS	1	2	3	4	5	SS
-----	---	---	---	---	---	----

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia responden : th
3. Jurusan : S1 Manajemen
 S1 Akuntansi
 D3 Akuntansi
4. Semester :
5. IPK rata-rata :

a. Orientasi Belajar

No	Scale	Score				
		STS 1	2	3	4	5 SS
1.	Dalam belajar saya aktif mencari dari berbagai sumber referensi agar mangetahui hal-hal baru .					
2.	Saya terbuka menerima umpan balik atas usaha belajar yang dilakukan.					
3.	Saya mengikuti pelatihan untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam belajar.					

b. Pola Kerja Cerdas

No	Scale	Score				
		STS 1	2	3	4	5 SS
1.	Untuk meraih prestasi saya membuat suatu perencanaan yang baik mengenai program belajar.					
2.	Saya membuat perencanaan yang sesuai program harian agar mudah untuk dilakukan dalam program belajar.					
3.	Saya melakukan aktivitas yang lebih penting terlebih dahulu sehingga perlu skala prioritas tinggi untuk meraih prestasi.					
4.	Saya aktif memberikan ide dalam suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang ditentukan.					

c. Pola Kerja Spiritual

No	Scale	Score				
		STS 1	2	3	4	5 SS
1.	Saya menganggap segala perilaku dan aktivitas sebagai ibadah untuk mendapat ridha Tuhan.					
2.	Dalam beraktivitas saya mengutamakan prinsip ikhlas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.					
3.	Saya tidak hanya mengutamakan kepentingan pribadi tetapi juga mengutamakan kepentingan bersama untuk menjadi manusia yang seutuhnya.					
4.	Dalam beraktivitas saya memegang teguh prinsip karena Tuhan untuk menjunjung nilai kebenaran.					

d. Kinerja Sumber Daya Manusia

No	Scale	Score				
		STS 1	2	3	4	5 SS
1.	Saya mengutamakan kualitas belajar untuk meraih prestasi yang diinginkan.					
2.	Saya belajar dengan kuantitas yang tinggi untuk meraih hasil yang terbaik.					
3.	Saya mengutamakan ketepatan waktu dalam belajar dan menghindari waktu yang sia-sia untuk meraih prestasi.					
4.	Saya mengutamakan efektivitas dalam belajar untuk mencapai tujuan.					
5.	Saya berusaha belajar dengan kemandirian agar lebih paham dan mampu meraih prestasi.					

LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data Induk

NO	JENIS KELAMIN	USIA	JURUSAN	SEMESTER	IPK	OB (X)				PKC (Y1)					PKS (Y2)					K (Y3)					
						X (1)	X (2)	X (3)	X	Y1 (1)	Y1 (2)	Y1 (3)	Y1 (4)	Y1	Y2 (1)	Y2 (2)	Y2 (3)	Y2 (4)	Y2	Y3 (1)	Y3 (2)	Y3 (3)	Y3 (4)	Y3 (5)	Y3
1	P	21	S1 MANAJEMEN	7	3,25	3	4	3	10	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19
2	L	21	S1 MANAJEMEN	7	3,33	4	4	5	13	4	4	5	4	17	4	5	4	5	18	4	4	4	5	4	21
3	L	21	S1 MANAJEMEN	7	3,18	5	5	4	14	5	5	5	3	18	5	4	5	5	19	5	3	3	5	4	20
4	L	21	S1 MANAJEMEN	7	3,11	4	4	5	13	4	3	4	4	15	4	4	5	4	17	4	3	3	4	4	18
5	L	22	S1 MANAJEMEN	7	3	3	4	4	11	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15	4	4	3	3	3	17
6	L	21	S1 MANAJEMEN	7	3,2	5	4	5	14	3	3	3	3	12	5	5	4	5	19	3	3	4	3	3	16
7	P	21	S1 MANAJEMEN	7	3,35	4	4	3	11	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18	4	5	5	5	4	23
8	L	23	S1 MANAJEMEN	7	3,1	5	4	5	14	3	3	3	4	13	5	5	4	5	19	3	4	4	4	5	20
9	L	23	S1 MANAJEMEN	7	2,5	3	3	3	9	3	1	2	2	8	2	3	3	3	11	3	2	3	3	3	14
10	L	20	S1 AKUNTANSI	5	3,02	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19
11	L	24	S1 AKUNTANSI	5	3,35	3	3	3	9	3	3	3	3	12	5	4	5	5	19	3	3	3	3	3	15
12	P	20	S1 MANAJEMEN	7	3,3	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	3	3	4	13	5	4	4	4	4	21
13	L	20	S1 MANAJEMEN	7	3	4	4	3	11	4	3	3	3	13	4	4	4	5	17	4	4	4	3	4	19
14	L	21	S1 MANAJEMEN	7	2,7	5	4	5	14	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	4	4	4	5	5	22
15	L	20	S1 MANAJEMEN	7	3,2	3	3	4	10	3	4	3	4	14	4	4	3	3	14	3	3	3	4	4	17
16	L	22	S1 MANAJEMEN	7	3,2	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16
17	L	22	S1 MANAJEMEN	7	3,4	5	5	5	15	4	3	3	4	14	3	4	4	4	15	4	3	3	4	4	18
18	P	21	D3 AKUNTANSI	5	3,25	3	3	4	10	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	3	4	4	3	3	17
19	L	24	S1 AKUNTANSI	7	3,3	3	3	3	9	5	5	5	5	20	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
20	L	22	S1 MANAJEMEN	7	3,25	4	4	4	12	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20
21	L	21	S1 MANAJEMEN	7	3,5	5	5	5	15	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
22	P	19	S1 AKUNTANSI	3	3,63	4	4	4	12	3	3	4	3	13	3	4	3	4	14	4	4	3	4	4	19
23	L	21	S1 MANAJEMEN	7	3,4	4	4	5	13	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	5	5	5	5	5	25
24	L	22	S1 MANAJEMEN	7	3,38	4	4	4	12	3	4	4	4	15	4	5	4	4	17	4	5	5	4	5	23

NO	JENIS KELAMIN	USIA	JURUSAN	SEMESTER	IPK	OB (X)				PKC (Y1)					PKS (Y2)					K (Y3)					
						X (1)	X (2)	X (3)	X	Y1 (1)	Y1 (2)	Y1 (3)	Y1 (4)	Y1	Y2 (1)	Y2 (2)	Y2 (3)	Y2 (4)	Y2	Y3 (1)	Y3 (2)	Y3 (3)	Y3 (4)	Y3 (5)	Y3
25	P	20	S1 MANAJEMEN	7	3,5	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	5	4	5	5	5	24
26	P	22	S1 MANAJEMEN	7	2,73	4	4	3	11	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
27	L	21	S1 AKUNTANSI	7	2,91	4	4	4	12	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19	4	5	4	4	5	22
28	P	20	S1 MANAJEMEN	3	3,83	3	3	4	10	4	3	4	4	15	4	5	4	4	17	4	5	4	4	4	21
29	P	20	S1 MANAJEMEN	7	3,4	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	3	3	3	4	3	16
30	P	18	S1 MANAJEMEN	3	3,24	4	4	4	12	3	3	4	4	14	5	5	5	5	20	4	3	3	4	4	18
31	P	21	S1 MANAJEMEN	7	3,21	5	4	4	13	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	4	4	4	4	21
32	L	22	S1 MANAJEMEN	9	3,2	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15
33	P	19	S1 MANAJEMEN	3	3,68	4	4	3	11	3	3	4	3	13	4	5	4	5	18	4	4	3	4	4	19
34	P	19	S1 MANAJEMEN	3	3,56	3	5	4	12	4	4	3	3	14	5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	21
35	L	20	S1 MANAJEMEN	5	3,4	3	3	4	10	3	3	3	3	12	4	4	3	4	15	4	4	3	3	3	17
36	L	20	S1 MANAJEMEN	5	3,18	5	4	4	13	5	5	4	4	18	5	4	5	5	19	4	5	5	4	5	23
37	P	21	S1 MANAJEMEN	7	3,35	3	4	4	11	3	3	2	3	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21
38	L	21	S1 MANAJEMEN	7	3,4	4	4	4	12	4	4	3	4	15	4	5	4	5	18	4	4	5	5	4	22
39	P	19	S1 AKUNTANSI	5	3,26	4	3	3	10	3	3	4	3	13	4	4	3	4	15	3	4	3	3	4	17
40	L	21	S1 MANAJEMEN	7	2,82	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	4	4	4	4	3	19
41	L	19	D3 AKUNTANSI	3	2,95	5	5	4	14	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	4	5	4	4	5	22
42	L	19	S1 AKUNTANSI	3	3,05	4	4	4	12	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
43	P	20	S1 AKUNTANSI	5	2,71	4	5	4	13	4	5	5	4	18	5	4	4	5	18	5	4	4	4	4	21
44	P	20	D3 AKUNTANSI	5	3,45	3	3	3	9	3	4	3	4	14	4	3	4	4	15	4	3	4	4	3	18
45	P	19	S1 AKUNTANSI	3	2,95	4	4	5	13	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	4	5	4	4	5	22
46	P	21	S1 AKUNTANSI	7	3,05	4	4	4	12	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15	4	4	4	3	4	19
47	L	19	D3 AKUNTANSI	3	2,96	5	4	5	14	4	3	4	3	14	4	4	5	4	17	5	4	5	4	5	23
48	L	20	D3 AKUNTANSI	7	2,99	4	4	3	11	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	5	4	5	4	4	22
49	P	19	D3 AKUNTANSI	3	3,77	4	4	5	13	3	3	4	3	13	4	5	5	4	18	5	4	5	5	5	24
50	L	19	D3 AKUNTANSI	3	2,61	3	3	4	10	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19

NO	JENIS KELAMIN	USIA	JURUSAN	SEMESTER	IPK	OB (X)				PKC (Y1)					PKS (Y2)					K (Y3)					
						X (1)	X (2)	X (3)	X	Y1 (1)	Y1 (2)	Y1 (3)	Y1 (4)	Y1	Y2 (1)	Y2 (2)	Y2 (3)	Y2 (4)	Y2	Y3 (1)	Y3 (2)	Y3 (3)	Y3 (4)	Y3 (5)	Y3
51	P	20	S1 AKUNTANSI	5	3,11	4	4	3	11	4	4	5	3	16	4	4	5	3	16	4	4	5	4	4	21
52	L	21	S1 AKUNTANSI	7	3,23	4	4	4	12	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18	5	4	5	4	4	22
53	P	19	D3 AKUNTANSI	3	3,09	4	4	5	13	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25
54	L	21	S1 AKUNTANSI	7	3,02	4	3	3	10	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	5	5	4	4	5	23
55	L	21	S1 AKUNTANSI	7	3	3	3	3	9	3	3	4	3	13	3	4	3	4	14	3	4	3	4	3	17
56	P	20	D3 AKUNTANSI	5	2,77	4	5	5	14	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19	5	4	4	5	4	22
57	P	19	S1 AKUNTANSI	3	3,27	3	4	4	11	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20
58	P	21	S1 AKUNTANSI	5	3,17	5	5	4	14	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19	5	4	4	5	5	23
59	P	21	D3 AKUNTANSI	5	3,51	4	4	5	13	5	5	4	4	18	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20
60	P	21	D3 AKUNTANSI	5	3,43	4	5	5	14	5	5	4	5	19	4	5	5	4	18	5	5	4	5	4	23
61	L	21	D3 AKUNTANSI	5	3,15	4	3	3	10	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	18
62	P	19	S1 AKUNTANSI	3	3,12	5	5	4	14	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	4	4	3	3	3	17
63	P	19	S1 AKUNTANSI	3	3,34	4	5	4	13	4	5	4	4	17	4	3	4	4	15	4	4	4	3	4	19
64	L	20	D3 AKUNTANSI	5	3,12	5	5	5	15	4	5	5	4	18	4	4	5	5	18	5	5	5	4	4	23
65	P	19	S1 AKUNTANSI	3	3,49	4	3	4	11	5	4	4	3	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20
66	L	22	S1 AKUNTANSI	5	2,94	5	5	4	14	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19	4	5	5	5	5	24
67	L	20	S1 AKUNTANSI	5	3,01	5	5	5	15	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
68	P	20	D3 AKUNTANSI	5	3,35	4	3	4	11	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	3	4	4	4	4	19
69	L	21	S1 AKUNTANSI	5	3,21	5	5	5	15	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19	4	3	4	4	4	19
70	P	20	D3 AKUNTANSI	5	3,47	4	4	4	12	5	3	4	4	16	4	4	5	4	17	4	3	4	4	3	18
71	L	22	S1 MANAJEMEN	7	3,41	5	5	4	14	4	5	5	5	19	4	4	5	5	18	3	4	4	4	4	19
72	P	19	S1 AKUNTANSI	5	2,95	3	4	4	11	5	4	4	4	17	4	3	3	4	14	4	4	4	3	4	19
73	P	21	S1 MANAJEMEN	5	3,31	3	3	2	8	4	3	3	4	14	3	3	4	3	13	4	3	3	3	4	17
74	P	19	S1 MANAJEMEN	5	3,35	3	4	3	10	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	3	19
75	P	20	S1 MANAJEMEN	5	3,29	4	4	4	12	4	5	5	4	18	4	5	5	4	18	4	4	5	4	4	21
76	P	20	S1 MANAJEMEN	5	3,1	3	4	3	10	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19

NO	JENIS KELAMIN	USIA	JURUSAN	SEMESTER	IPK	OB (X)				PKC (Y1)					PKS (Y2)					K (Y3)					
						X (1)	X (2)	X (3)	X	Y1 (1)	Y1 (2)	Y1 (3)	Y1 (4)	Y1	Y2 (1)	Y2 (2)	Y2 (3)	Y2 (4)	Y2	Y3 (1)	Y3 (2)	Y3 (3)	Y3 (4)	Y3 (5)	Y3
77	P	20	S1 MANAJEMEN	5	3	3	3	3	9	3	3	3	2	11	4	3	4	3	14	3	3	2	3	3	14
78	P	21	S1 MANAJEMEN	5	3,25	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20
79	P	20	S1 MANAJEMEN	5	3,4	3	3	3	9	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	14
80	P	20	S1 MANAJEMEN	5	3	4	4	4	12	4	4	4	5	17	5	4	5	5	19	4	4	4	5	5	22
81	L	21	S1 MANAJEMEN	7	3.75	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23
82	L	19	S1 MANAJEMEN	3	3,23	4	4	5	13	4	5	5	4	18	5	4	5	4	18	4	4	4	3	4	19
83	L	20	S1 MANAJEMEN	5	3,06	5	5	4	14	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	22
84	L	20	S1 MANAJEMEN	5	3,4	3	4	3	10	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	4	3	3	4	3	17
85	L	22	S1 MANAJEMEN	9	3,1	4	5	4	13	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	4	4	5	5	5	23
86	L	20	S1 MANAJEMEN	5	3,3	4	4	4	12	4	4	5	4	17	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
87	L	20	S1 MANAJEMEN	5	3,19	4	5	5	14	4	5	4	5	18	5	5	4	4	18	4	5	4	4	5	22
88	L	20	S1 MANAJEMEN	5	3	4	3	3	10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	18
89	L	22	S1 MANAJEMEN	9	2	4	4	5	13	3	3	3	3	12	5	4	5	3	17	4	3	4	3	3	17
90	L	20	S1 MANAJEMEN	5	3,01	4	5	5	14	3	2	2	3	10	4	4	5	5	18	4	5	5	5	4	23
91	L	19	S1 MANAJEMEN	5	2,9	5	5	5	15	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	3	3	3	3	3	15
92	P	21	S1 MANAJEMEN	7	3,62	4	3	4	11	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17	4	4	4	4	5	21
93	L	22	S1 MANAJEMEN	9	3,2	4	4	4	12	5	5	4	4	18	5	5	4	5	19	5	4	5	5	5	24
94	L	22	S1 MANAJEMEN	9	2,8	3	4	3	10	5	5	4	4	18	5	5	4	5	19	4	5	4	4	5	22
95	P	20	S1 MANAJEMEN	5	3,41	4	4	5	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
96	P	20	S1 MANAJEMEN	5	3,44	5	5	4	14	5	4	4	4	17	4	5	5	4	18	4	4	4	5	5	22
97	L	20	S1 MANAJEMEN	5	3,24	5	5	5	15	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	4	5	4	5	5	23
98	L	19	S1 AKUNTANSI	5	3	4	3	4	11	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
99	L	20	S1 AKUNTANSI	5	3,21	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	4	4	3	4	3	18
100	P	20	S1 AKUNTANSI	5	3,2	4	4	5	13	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	3	3	4	3	3	16

Lampiran 2

Deskripsi Hasil Penelitian

1. Orientasi Belajar

Statistics

		x1.1	x1.2	x1.3	OB
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.9700	4.0100	4.0000	11.9800
Std. Deviation		.68836	.70345	.75210	1.80336

x1.1 (Mengetahui Hal-Hal Baru)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	25	25.0	25.0	25.0
	4.00	53	53.0	53.0	78.0
	5.00	22	22.0	22.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

x1.2 (Umpan Balik)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	24.0	24.0	24.0
	4.00	51	51.0	51.0	75.0
	5.00	25	25.0	25.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

x1.3 (Pelatihan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	25	25.0	25.0	26.0
	4.00	47	47.0	47.0	73.0
	5.00	27	27.0	27.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

2. Pola Kerja Cerdas

Statistics

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	PKC
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.9300	3.8700	3.9400	3.9000	15.6400
Std. Deviation		.67052	.82456	.76303	.75879	2.52471

y1.1 (Perencanaan Yang Baik)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	23	23.0	23.0	24.0
	4.00	58	58.0	58.0	82.0
	5.00	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

y1.2 (Perencanaan Yang Sesuai Program Harian)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	2	2.0	2.0	3.0
	3.00	29	29.0	29.0	32.0
	4.00	45	45.0	45.0	77.0
	5.00	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

y1.3 (Skala Prioritas)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.0	4.0	4.0
	3.00	20	20.0	20.0	24.0
	4.00	54	54.0	54.0	78.0
	5.00	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

y1.4 (Ide Dalam Suatu Aktivitas)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.0	4.0	4.0
	3.00	22	22.0	22.0	26.0
	4.00	54	54.0	54.0	80.0
	5.00	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

3. Pola Kerja Spiritual

Statistics

		y2.1	y2.2	y2.3	y2.4	PKS
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.1500	4.1800	4.1500	4.2200	16.7000
Std. Deviation		.72995	.68726	.77035	.69019	2.37197

y2.1 (Perilaku Dan Aktivitas Sebagai Ibadah)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	14	14.0	14.0	16.0
	4.00	51	51.0	51.0	67.0
	5.00	33	33.0	33.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

y2.2 (Prinsip Ikhlas)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	16.0	16.0	16.0
	4.00	50	50.0	50.0	66.0
	5.00	34	34.0	34.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

y2.3 Menjadi Manusia Yang Seutuhnya)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	20	20.0	20.0	21.0
	4.00	42	42.0	42.0	63.0
	5.00	37	37.0	37.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

y2.4 Prinsip Karena Tuhan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	12	12.0	12.0	13.0
	4.00	51	51.0	51.0	64.0
	5.00	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

4. Kinerja Sumber Daya Manusia

Statistics

		y3.1	y3.2	y3.3	y3.4	y3.5	Kinerja
N	Valid	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0100	3.9100	3.9400	3.9800	4.0300	19.8700
Std. Deviation		.62757	.72607	.72223	.68135	.71711	2.78399

y3.1 (Kualitas)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	19.0	19.0	19.0
	4.00	61	61.0	61.0	80.0
	5.00	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

y3.2 (Kuantitas)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	25	25.0	25.0	27.0
	4.00	53	53.0	53.0	80.0
	5.00	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

y3.3 (Ketepatan Waktu)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	26	26.0	26.0	27.0
	4.00	51	51.0	51.0	78.0
	5.00	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

y3.4 (Efektivitas)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	24.0	24.0	24.0
	4.00	54	54.0	54.0	78.0
	5.00	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

y3.5 (Kemandirian)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	24.0	24.0	24.0
	4.00	49	49.0	49.0	73.0
	5.00	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 3

Uji Validitas dan Reliabilitas

		Correlations			
		x1.1	x1.2	x1.3	OB
x1.1	Pearson Correlation	1	.626**	.546**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
x1.2	Pearson Correlation	.626**	1	.515**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
x1.3	Pearson Correlation	.546**	.515**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
OB	Pearson Correlation	.854**	.844**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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

(X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	3

Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	PKC
y1.1	Pearson Correlation	1	.623**	.505**	.542**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
y1.2	Pearson Correlation	.623**	1	.662**	.673**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
y1.3	Pearson Correlation	.505**	.662**	1	.565**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
y1.4	Pearson Correlation	.542**	.673**	.565**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
PKC	Pearson Correlation	.785**	.894**	.822**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

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

Y1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	4

Correlations

		y2.1	y2.2	y2.3	y2.4	PKS
y2.1	Pearson Correlation	1	.630**	.642**	.616**	.878**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
y2.2	Pearson Correlation	.630**	1	.521**	.555**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
y2.3	Pearson Correlation	.642**	.521**	1	.469**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
y2.4	Pearson Correlation	.616**	.555**	.469**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
PKS	Pearson Correlation	.878**	.814**	.810**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

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

Y2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	4

Correlations

		y3.1	y3.2	y3.3	y3.4	y3.5	Kinerja
y3.1	Pearson Correlation	1	.490**	.514**	.544**	.493**	.747**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y3.2	Pearson Correlation	.490**	1	.567**	.466**	.626**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y3.3	Pearson Correlation	.514**	.567**	1	.572**	.589**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y3.4	Pearson Correlation	.544**	.466**	.572**	1	.642**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y3.5	Pearson Correlation	.493**	.626**	.589**	.642**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	.747**	.794**	.815**	.803**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Y3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	5

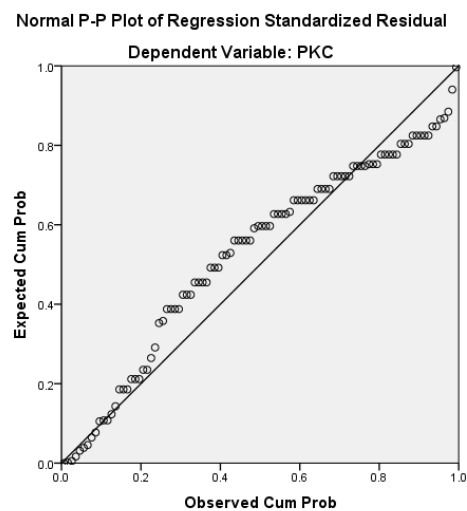
Lampiran 4

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas (*Probability Plot & Kolmogorov-Smirnov*)

Persamaan 1

Chart



NPar Tests

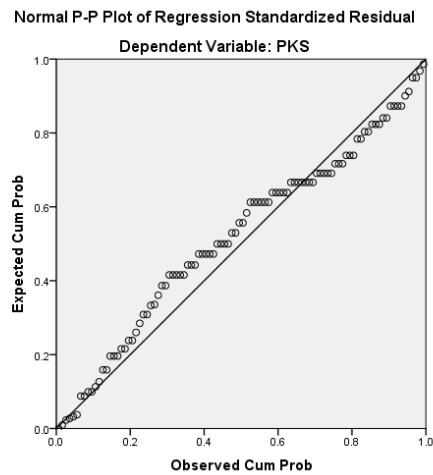
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27546388
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.104
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		1.308
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065

a. Test distribution is Normal.

Persamaan 2

Chart



NPar Tests

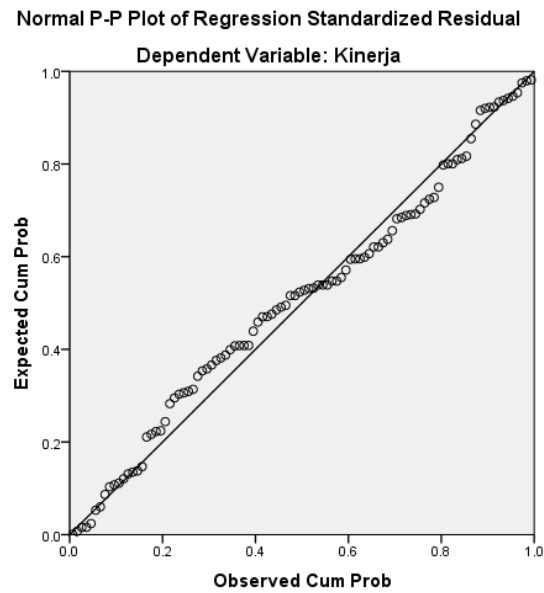
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99380355
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.070
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		1.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140

a. Test distribution is Normal.

Persamaan 3

Chart



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91541617
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.059
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.723
Asymp. Sig. (2-tailed)		.673

a. Test distribution is Normal.

2. Uji Multikolinearitas (Nilai *Tolerance* & VIF)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	OB	.676	1.479
	PKC	.693	1.443
	PKS	.603	1.659

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 5

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OB ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PKC

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.188	.179	2.28704

a. Predictors: (Constant), OB

b. Dependent Variable: PKC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.444	1	118.444	22.645	.000 ^b
	Residual	512.596	98	5.231		
	Total	631.040	99			

a. Dependent Variable: PKC

b. Predictors: (Constant), OB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.374	1.544		5.423	.000
	OB	.607	.127	.433	4.759	.000

a. Dependent Variable: PKC

Regresi 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OB ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PKS

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.293	.286	2.00395

a. Predictors: (Constant), OB

b. Dependent Variable: PKS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.450	1	163.450	40.702	.000 ^b
	Residual	393.550	98	4.016		
	Total	557.000	99			

a. Dependent Variable: PKS

b. Predictors: (Constant), OB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.164	1.353		6.035	.000
	OB	.713	.112	.542	6.380	.000

a. Dependent Variable: PKS

Regresi 3

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PKS, PKC, OB ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.512	1.94511

a. Predictors: (Constant), PKS, PKC, OB

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.097	3	134.699	35.602	.000 ^b
	Residual	363.213	96	3.783		
	Total	767.310	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), PKS, PKC, OB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.592	1.602		2.243	.027
	OB	.312	.132	.202	2.367	.020
	PKC	.255	.093	.232	2.745	.007
	PKS	.512	.106	.436	4.821	.000

a. Dependent Variable: Kinerja