

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN AFEKTIF
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
STUDI KASUS PADA TENAGA PENDIDIK (GURU) SEKOLAH
BERBASIS ISLAM SE KAWEDANAN BOJA KAB KENDAL**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



Disusun oleh :
Adilla Kustya Ulfa
20401900002

**MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2021**

**HALAMAN PER
SETUJUAN**

Tesis

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI ETIKA KERJA ISLAM
DAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
STUDI KASUS PADA TENAGA PENDIDIK (GURU) SEKOLAH
BERBASIS ISLAM SE KAWEDANAN BOJA KAB KENDAL**

Disusun oleh :

Adilla Kustya Ulfa

20401900002

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada Tanggal 16 Agustus 2021

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

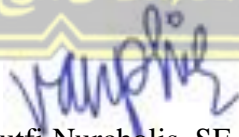
Pembimbing

Penguji


Dr. Drs. E.Marno Nugroho, MM


Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si

Penguji


Dr. Lutfi Nurcholis, SE, MM

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal 16 Agustus 2021


Prof. Dr. Widodo, SE, MM

Ketua Program Studi Magister Manajemen

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.
(Al Mujadalah (58):11).
- Jenius adalah 1 % inspirasi dan 99 % keringat. Tidak ada yang dapat menggantikan kerja keras. Keberuntungan adalah sesuatu yang terjadi ketika kesempatan bertemu dengan kesiapan.
- Kerja keras hari ini membangun kekuatan yang kamu butuhkan dikemudian hari.
- Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah (Thomas Alva Edison).

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada:

- ❖ Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini dengan baik dan lancar.
- ❖ Ayah, Ibu dan keluarga yang telah memberikan doa dan semangat.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model peningkatan kinerja SDM melalui etika kerja islam dan komitmen afektif sebagai variabel intervening. Data dalam penelitian ini diperoleh dari questioner yang diberikan pada guru disekolah berbasis islam se kawedanan boja yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, questioner sebanyak 59 responden.

Kemudian teknik pengambilan data ini menggunakan path analysis atau analisis jalur dimana analisis ini merupakan perluasan dari analisis regresi berganda atau analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja SDM secara langsung. Etika kerja islam juga berpengaruh positif terhadap kinerja SDM melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening, karena semakin tinggi etika kerja islam yang dimiliki maka komitmen afektif juga akan semakin tinggi yang akan berdampak pada kinerja SDM.

Kata kunci : Kinerja SDM, Etika Kerja Islam, Komitmen Afektif

Abstract

This study aims to analyze the model of improving human resource performance through Islamic work ethics and affective commitment as intervening variables. teacher respondents who are willing to provide answers.

Then this data collection technique uses path analysis or path analysis where this analysis is an extension of multiple regression analysis or regression analysis to estimate causality between variables. The results of this study indicate that the Islamic work ethic has a direct positive effect on HR performance. Islamic work ethic also has a positive effect on HR performance through affective commitment as an intervening variable, because the higher the Islamic work ethic, the higher the affective commitment which will have an impact on HR performance.

Keywords: HR Performance, Islamic Work Ethics, Affective Commitment

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan kasih dan karunia-Nya sehingga dengan usaha keras Penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Model Peningkatan Kinerja SDM Melalui Tika Kerja Islam dan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Tenaga Pendidik Sekolah Berbasis Islam Kawedanan Boja)”. Penyusunan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan raih Sarjana Strata Dua (S-2) pada Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung. Dalam proses penyusunan hingga selesainya tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si, atas kepemimpinannya yang bijaksana yang menjadikan Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung

2. Dr. E. Drs.Marno Nugroho, MM selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan saran, bimbingan, dan pengarahan sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
3. Dr. Lutfi Nurcholis, SE, MM selaku dosen pembimbing anggota yang telah membantudan memberikan saran-saran serta perhatian sehingga penulis dapatmenyelesaikan tesis ini.
4. Para staff pengajar Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
5. Suami, Bapak Ibu, anak dan Adik-adik ku dan seluruh keluarga yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan kepada penulis.
6. Teman-temanku Magister Manajemen angkatan 65 atas persahabatannya.
Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenanmembalas semua kebaikan Bapak, Ibu, saudara dan teman-teman sekalian. Akhirkata, semoga tesis ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasibagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, 16 Agustus 2021

Adilla Kustya Ulfa



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	2
Halaman Judu.....	i
Pengesahan.....	ii
Motto dan Persembahan	v
Abstraksi	vi
Abstrack	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Masalah	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Indikator Kinerja Sumber Daya Manusia	9
2.2. Komitmen Afektif	10
2.2.1 Definisi Komitmen Afektif	10
2.2.2 Indikator Komitmen Afektif	12

2.3	Etika Kerja Islam.....	13
2.3.1	Definisi Etika Kerja Islam.....	13
2.3.2	Indikator Etika Kerja Islam.....	15
2.3.3	Hubungan antar Variabel	15
2.4	Model Empirik Penelitian	16
BAB III METODE PENELITIAN.....		18
3.1	Jenis Penelitian.....	18
3.2	Variabel dan Indikator.....	18
3.3	Sumber Data.....	20
3.4	Metode Pengumpulan Data	20
3.5	Responden	20
3.6	Teknik Analisis	22
3.6.1	Uji Instrumen	22
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	24
BAB IV. HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN.....		29
4.1	Hasil Penelitian	30
4.1.1.	Deskripsi Identitas Responden.....	30
4.1.2.	Deskripsi Variabel.....	31
4.1.3.	Hasil Analisis Data.....	34
4.1.3.1.	Uji Validitas dan Realibilitas	34
4.1.3.2.	Uji Asumsi Klasik.....	36
4.1.4.	Pengujian Hipotesis.....	40
4.2.	Pembahasan.....	44
4.2.1.	Komitmen Afektif dan Kinerja SDM.....	44
4.2.2.	Etika Kerja Islam dan Kinerja SDM	45
4.2.3.	Etika Kerja Islam dan Komitmen Afektif	45
4.2.4.	Etika Kerja Islam, Komitmen Afektif dan Kinerja SDM	46
BAB V. PENUTUP.....		47
5.1.	Simpulan	47
5.2.	Implikasi Penelitian.....	48
5.3.	Keterbatasan Studi	49
5.4.	Agenda Penelitian Mendatang	49
Daftar Pustaka		50



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja SDM, dimana kinerja SDM menjadi salah satu peran penting dalam mencapai target-target yang ditentukan dalam suatu perusahaan dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja SDM nya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten di bidangnya, diperlukan perusahaan untuk memajukan usahanya. Sebagai aset perusahaan, pimpinan diharapkan mampu memberikan teladan, dorongan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Mendorong sumber daya manusia untuk maju di bidangnya dan mendorong suatu perusahaan untuk menjadi lebih efektif dan efisien guna mengikuti perubahan-perubahan yang muncul begitu pesat, maka program pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan guna mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia (Apriliansyah *et al*, 2018).

Pada saat ini kualitas kinerja masih menjadi permasalahan pada suatu organisasi atau perusahaan, oleh karena itu organisasi atau perusahaan perlu mengetahui kualitas kinerja SDM, karena suatu perusahaan atau sekolah membutuhkan SDM sebagai tenaga kerja untuk meningkatkan produk (barang atau jasa) yang berkualitas dan kuantitas tinggi. Karena sekolah merupakan suatu entitas pelayanan jasa, maka harus mampu memberi pelayanan dalam kualitas dan

kuantitasnya yaitu peserta didik. Dengan kinerja SDM yang tinggi dan baik akan mampu meningkatkan kompetensi dalam memberi pelayanan jasanya.

Banyak mitos lama tentang SDM yang sebenarnya pada era ini sudah tidak lagi diterapkan seperti beberapa contoh MSDM menangani sisi lunak dan tidak akuntabel, MSDM merupakan pekerjaan orang SDM, MSDM sarat dengan fads dan lips services. Tetapi pada kenyataannya dampak berbagai praktik MSDM pada kinerja strategic dan oprasional dapat dan harus diukur dengan fungsi MSDM harus dapat menerjemahkan berbagai kegiatannya kedalam ukuran kerja strategic dan oprasional, sedangkan para manajer lini sangat penting terlibat aktif dalam kegiatan MSDM karena pengelolaan dan pengembangan SDM terlalu penting untuk diserahkan pada fungsi MSDM karena antara MSDM dan manajer lini harus ada kerjasama untuk memecahkan berbagai isu SDM.

Kinerja SDM yang baik dari seorang individu untuk tujuan organisasi yang menjadi tujuan untuk mencapai suatu produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Umam,2012). Namun, menemukan orang yang tepat dalam organisasi 2 bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Akan tetapi, terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis tersebut berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi, salah satu diantaranya adalah kompetensi (Mangkunegara, 2009).

Kinerja SDM adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan (Mangkunegara, 2009). Kinerja SDM dipengaruhi faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja SDM adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, inisiatif (Prawirosentono, 2009). Faktor yang mempengaruhi kinerja SDM menurut Timpe (1999) yang dikutip Mangkunegara (2009) adalah faktor internal (kemampuan tinggi) dan 5 faktor eksternal (perilaku, sikap). Faktor yang mempengaruhi kinerja SDM menurut Mathis and Jackson (2014) adalah kemampuan bawaan, usaha yang dilakukan dan dukungan.

Etika kerja islami didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang berasal dari Al'Quran dan sunnah mengenai pekerjaan dan kerja keras. Etika kerja islam dalam penelitian ini adalah sifat yang tetap dalam jiwa yang berhubungan dengan kerja berdasarkan aqidah islam pada guru sekolah yang berbasis Islam di kawedanan boja kab.kendal dimana instansi ini akan lebih mengedepankan nilai-nilai islam, selain itu pada tenaga pengajar (guru) juga akan menerapkan nilai-nilai islam dalam kehidupan sehari-hari dalam bentuk sikap dan perilaku mereka terhadap sesama guru, orang lain ataupun peserta didik mereka yang tentunya hal tersebut akan menjadi contoh bagi siapapun yang melihat terutama dilingkungan sekolah yaitu peserta didiknya.

Tasmara (2002) mendefinisikan etika kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk

mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia 7 dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanuisakan dirinya. Faqih (2011), Amaliah (2013), Abdi (2014), Zahra (2015) membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja SDM.

Nurmatias (2015) membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja SDM di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Namun kontradiksi dengan Ayudiati (2010) membuktikan bahwa etika kerja Islam memoderasi kompetensi profesional dan locus of control terhadap kinerja SDM melalui di Bank Jateng Semarang. Wijayani (2017) membuktikan bahwa etika profesi guru berpengaruh signifikan positif terhadap kompetensi profesional guru. Perbedaan hasil penelitian terdahulu ini menarik perhatian peneliti untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

Komitmen afektif adalah suatu komitmen yang berperan penting dalam suatu organisasi karena anggota yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan lebih dapat bertahan dengan satu organisasi dibandingkan dengan anggota yang tidak memiliki komitmen. Sehingga komitmen afektif juga menjadi salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Hasil riset tentang komitmen afektif terhadap kinerja SDM ada beberapa. Parinding (2015), Taurisa (2012), Astuti (2012), Gunawan (2010) membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja SDM. Namun kontradiksi dengan hasil penelitian Novita (2016) membuktikan bahwa komitmen organisasional tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murdiyani (2010) membuktikan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM dosen. Permasalahan lainnya yaitu adanya research gap atau hasil temuan penelitian terdahulu yang berbeda-beda yang dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Carmeli dan Freund (2006) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Pahmi, Idrus dan Mahlia (2011) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor etika kerja islami dan komitmen afektif yang dapat mempengaruhi kinerja SDM yaitu hubungan etika kerja islami terhadap kinerja SDM dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening yaitu penelitian yang dilakukan Indica (2013) membuktikan bahwa etika kerja Islami berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif. Adab (2015) membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Namun kontradiksi dengan Abdi (2014) membuktikan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Research gap di atas menarik perhatian peneliti untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

Fenomena yang ditemukan di sekolah berbasis Islam di Kawedanan Boja Kabupaten Kendal adalah rata-rata kinerja Sekolah masih tertinggal dengan sekolah negeri. Kinerja Organisasi ini merupakan akumulasi kinerja SDM yang terlibat dengan demikian amatlah relevan bilamana penulis meneliti SDM yang terlibat di sekolah-sekolah Islam tersebut. Penulis memfokuskan pada variabel etika

kerja islami serta komitmen afektif bagi para pendidik agar dapat membangun model empirik peningkatan kinerja SDM.

Dari penjelasan-penjelasan yang telah diuraikan diatas maka judul dari penelitian ini adalah **“MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA TENAGA PENDIDIK (GURU) SEKOLAH BERBASIS ISLAM SE KAWEDANAN BOJA KAB KENDAL”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka masalah penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja SDM. Peningkatan kinerja SDM akan dijelaskan dengan model empirik yang unik seiring dengan riset dan fenomena Gap yang dimaksud. Dari rumusan masalah tersebut penulis mengajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan implikasinya antara etika kerja afektif terhadap Kinerja SDM?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan implikasinya antara komitmen afektif terhadap Kinerja SDM?

3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan implikasinya antara etika kerja islami terhadap komitmen afektif ?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan implikasinya antara komitmen afektif sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja SDM?

1.3. Tujuan Masalah

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis secara empiris:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja islam terhadap peningkatan kinerja SDM di sekolah berbasis islam se kawedanan boja kab Kendal.
2. Untuk menguji dan menganalisis etika kerja islam terhaap peningkatan kinerja SDM melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang manajemen SDM khususnya peningkatan kinerja SDM
2. Manfaat praktis memberikan kontribusi kepada lembaga utamanya kepada sekolah berbasis islam bagaimana upaya lebih para stakeholder meningkatkan kinerja SDM secara operasional.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia

Pengertian kinerja atau performance merupakan salah satu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Terdapat beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya, kinerja SDM menurut para ahli adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan (Mangkunegara, 2009). Sedangkan menurut Tangkilisan, (2005 : 178) kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010 :41). Jadi pengertian dari kinerja SDM dapat disimpulkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas yang dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

2.1.2 Indikator Kinerja Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi atau perusahaan didirikan dengan adanya tujuan, semnetara tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karywan tidak memahami pekrjaan yang dilakukanya. Oleh karena itu karyawan harus memahami indicator-indikator dari kinerja karena pencapaian tujuan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan akan berdampak terhadap tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Anwar Prabu (2009:75) mengemukakan bahwa indicator kinerja yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2000 : 67) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”, lalu di sempurnakan oleh Mangkunegara (2014 : 9) disimpulkan bahwa “ Kinerja Sumber Daya Manusia atau Prestasi kerja adalah hasil karya atau kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja SDM adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan yang berorientasi pada tujuan perusahaan. Setiap kinerja harus dinilai untuk mengetahui sejauh mana hasil kerja yang telah dicapai (Saryanto & Amboningtyas,

2016). Sapitri (2016) menyatakan penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

2.2 Komitmen Afektif

2.2.1 Definisi Komitmen Afektif

Bagi setiap karyawan memiliki komitmen sangat penting untuk memupuk semangat kerja, membangun tanggungjawab serta menciptakan loyalitas pada perusahaan. Komitmen afektif yang tinggi menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk bekerja keras bagi perusahaan, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai perusahaan serta adanya keinginan pada diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan (Porter & Smith dalam Oliver, 1990).

Gellatly, Meyer dan Luchak (2006) mengungkapkan karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap perusahaan, mau dan mampu terlibat secara aktif di perusahaan dan mempunyai keterikatan sosial dengan anggota perusahaan. Kemudian penelitian yang dilakukan (Kaswan, 2012: 293) menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud.

Komitmen afektif (affective commitment) menekankan pada keterikatan individu secara emosional terhadap organisasinya (Meyer dan Allen, 1991).

Komitmen afektif terjadi ketika karyawan merasa senang berada di dalam perusahaan, percaya dan merasa nyaman terhadap organisasi dan yang

menjadi tujuan organisasi, dan mau melakukan sesuatu untuk kepentingan organisasi (George dan Jones, 2007:107).

Penelitian oleh Sarrah Apriliana, dkk (2013) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional terdiri dari komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan-temuan ini sesuai dengan pendapat yang dikatakan oleh Yetta Tri Nydia (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hubungan karyawan dengan pekerjaannya tergantung pada komitmen yang dimiliki, komitmen yang dimiliki ini juga berpengaruh terhadap kinerja yang ditampilkan oleh karyawan.

Parinding (2015) membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja SDM. Penelitian yang sama dilakukan Taurisa (2012) membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SDM. Namun berbeda dengan temuan Novita (2016) dan Murdiyani (2010) bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Jadi dari penjelasan-penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif adalah kesediaan karyawan untuk bekerja keras, keyakinan yang kuat, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan mempunyai sikap yang positif terhadap perusahaan, mau dan mampu terlibat secara aktif, mempunyai keterikatan sosial dan emosional.

2.2.2 Indikator Komitmen Afektif

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengannilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. (Kaswan, 2012: 293). Indikator yang diuji adalah :

1. Karyawan merasa senang menghabiskan karir pada perusahaan.
2. Karyawan merasa masalah yang dialami perusahaan merupakan masalah mereka juga.
3. Terdapat kelekatan emosional antara karyawan dan perusahaan.
4. Karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga perusahaan.

Komitmen afektif menurut Allen dan Meyer (1990) Seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif dalam dirinya akan menunjukkan rasa senangnya berada di organisasi sehingga muncul rasa memiliki karena menjadi bagian dari organisasi. Indikator yang diukur yaitu: Rasa Senang, Rasa Memiliki, Rasa Emosional, Makna Pribadi.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang diajukan sebagai :

H1 : Komitmen Afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM guru sekolah berbasis islam se kawedanan boja.

2.3 Etika Kerja Islam

2.3.1 Definisi Etika Kerja Islam

Tasmara (2002) mendefinisikan etika kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampilkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang

harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanuisakan dirinya.

Etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh oleh karenanya 14 mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur (Tasmara, 2008 dalam Zahra, 2015).

Nasr dan Yousef (2000) menegaskan bahwa etika kerja islam patut mendapat penyelidikan yang serius karena merupakan hal yang ideal dimana muslim mencoba untuk mewujudkan. Etika kerja Islam menurut Ahmad Janan Asifudin (2004) diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun etos kerja yang Islami.

Menurut Ali & Owaihan (2008) etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Kembali pada awal manusia berfikir mengapa mereka harus bekerja yaitu untuk meningkatkan keadaan ekonomi, namun menurut pendapat Ali & Owaihan diatas kerja juga berarti melibatkan diri kedalam kepentingan organisasi bersama, sehingga yang didapatkan oleh karyawan tidak hany sebuah nilai dalam uang tetapi juga rasa memiliki terhadap perusahaan.

Menurut Al-Aidaros dkk. (2013) Etika kerja Islam bersifat komprehensif, realistis dan moderat. Maka dari itu Islam sangat kompleks dalam bertindak,

sesuai keadaan yang ada tetapi tidak juga keluar dari dalam syariat, komprehensif disini dimaksudkan dengan adanya kemajuan globalisasi maka Islam juga dapat memberlakukan aturan-aturan yang tegas namun tidak terbelakang.

garuh etika kerja Islam terhadap tiga dimensi komitmen organisasional dan kinerja karyawan, menunjukkan hasil bahwa seorang karyawan dengan tingkat yang persepsi yang berbeda terhadap etika kerja Islam akan menunjukkan dimensi komitmen yang berbeda terhadap organisasi. Karyawan dengan etika kerja Islam yang tinggi cenderung membangun komitmen afektif terhadap organisasi. Sementara di sisi lain, seorang karyawan dengan tingkat persepsi etika kerja Islam yang lebih rendah akan cenderung memelihara komitmen normatif, dan bagi karyawan yang memiliki tingkat etika kerja Islam jauh lebih rendah akan menunjukkan bentuk kalkulatif atau komitmen berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian Rokhman (2010: 3) dan Marri et al (2012: 27).

Jadi dari penjelasan-penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa etika kerja islam adalah upaya yang sungguh-sungguh mengerahkan asset, pikiran, dan zikirnya bahwa bekerja itu bukan memuliakan dirinya saja, melainkan sebagai manifestasi amal soleh, oleh karena itu etika kerja islam patut mendapat penyelidikan yang serius karena merupakan hal yang ideal, dimana muslim mencoba untuk mewujudkan sehingga dapat dibangun etos kerja yang islami.

2.3.2 Indikator Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam merupakan suatu prinsip-prinsip, sistem nilai, ataupun orientasi yang menjadi pedoman suatu organisasi dalam melakukan tindakan dalam bekerja ataupun pengambilan keputusan bisnis yang benar berdasarkan

Syariah yaitu Al-Qur‘an dan hadits nabi Muhammad Shallallahu‘alaihi wa sallam (Ahmad dan Owoyemi, 2012).

1. Nilai kerja berdasarkan niat
2. Dedikasi terhadap tugas
3. Kontribusi kemakmuran luas
4. Kerjasama dan konsultasi
5. Bekerja sebagai penghidupan
6. Kemampuan membedakan tujuan

2.3.3 Hubungan Antar Variabel

Abdi (2014) membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SDM. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Zahra (2015) membuktikan bahwa etika kerja Islami berpengaruh secara positif terhadap Kinerja SDM.

Faqih (2011) membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja SDM. Penelitian yang sama adalah Nurmatias (2015) membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja SDM di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Amaliah (2013) etika kerja Islam berpengaruh signifikan positif secara langsung terhadap kinerja SDM.

Keumala Hayati & Indra Caniago (2012) Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki efek lebih tinggi pada motivasi intrinsik dan komitmen organisasi dari efek mereka pada kepuasan kerja dan prestasi kerja. Kemudian, hasil kepuasan kerja dan motivasi intrinsik memediasi hubungan

antara etika kerja Islam, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dapat dianggap sebagai kontribusi utama dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja , komitmen organisasi dan kinerja karyawan membutuhkan peningkatan dari motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan dukungan dari etika kerja Islam.

Berdasarkan uraian diatas Hipotesa yang dibangun adalah:

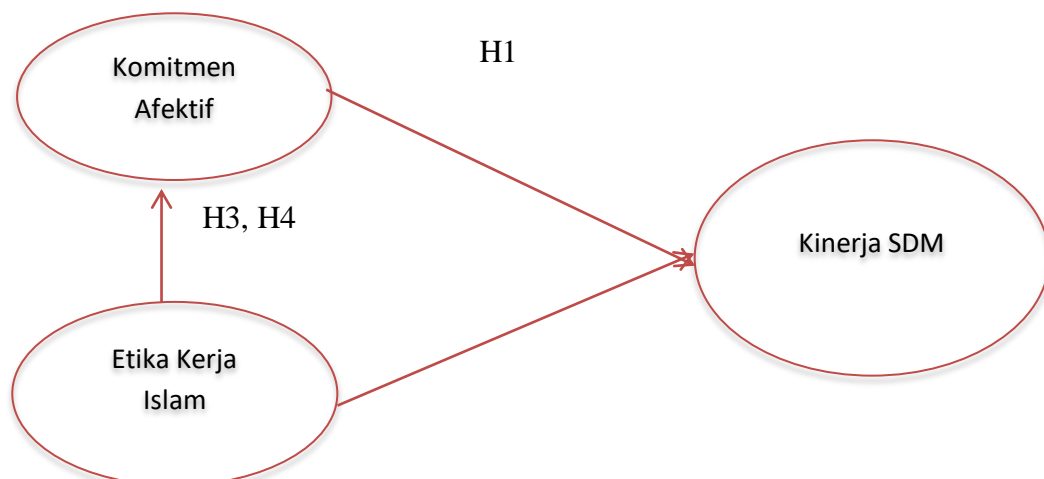
H2 : Etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM

H3 :Etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen Afektif

H4: Komitmen Afektif memediasi pengaruh Etika kerjaislam terhadap Kinerja SDM



2.4 Model Empirik Penelitian



H2

Gambar 2: 1
Model Empirik



1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian eksplanatory research. Eksplanatory research ini ditujukan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian (Sugiyono, 2010:11). Variabel tersebut mencakup komitmen afektif, etika kerja islam dan kinerja SDM.

1.2 Variabel dan Indikator

Variabel penelitian ini mencakup komitmen afektif, etika kerja islam dan kinerja SDM. Adapun masing-masing indikator Nampak pada table 3.1

Table 3.1 : Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Komitmen Afektif Karyawan akan menunjukkan rasa senangnya bekerja pada perusahaan	1.Rasa Senang 2.Rasa Memiliki 3.Rasa emosional 4.Makna Pribadi	Allen dan Meyer (1990)
2.	Etika Kerja Islam prinsip-prinsip, nilai, ataupun orientasi yang menjadi panduan atau pedoman suatu organisasi dalam melakukan tindakan dalam bekerja ataupun pengambilan keputusan bisnis yang benar berdasarkan Syariah yaitu Al-Qur'an dan hadits nabi Muhammad <i>Shallallahu 'alihin wa sallam</i>	1.Niat 2.Dedikasi terhadap tugas 3.Kontribusi 4.Kerjasama dan konsultasi 5.Bekerja sebagai penghidupan 6.Mampu membedakan tujuan	(Ahmad dan Owoyemi, 2012)
3.	Kinerja SDM Yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Pelaksanaan Tugas 4.Tanggungjawab	Anwar Prabu (2009 : 75)

	oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut		
--	---	--	--

Pengambilan data ini diperoleh melalui kuesioner yang dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skor sebagai berikut :

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2 ★	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
--------------------------------	---	-----	---	---	---	--------------------------

1.3 Sumber Data

Data yang diperoleh pada studi ini mencakup data primer dan skunder. Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer studi adalah mencakup : komitmen afektif, etika kerja islam dan kinerja SDM.

Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, Data tersebut meliputi jumlah karyawan serta identitas responden diperoleh dari sekolah berbasis islam se kawedanan boja dan referensi yang berkaitan dengan studi ini.

1.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden Karyawan (Guru) sekolah berbasis

islam se kawedanan Boja yaitu Komitmen Afektif, Etika Kerja Islam dan Kinerja SDM.

Pengukuran variabel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal (Personality Questionnaires). Data dikumpulkan menggunakan angket tertutup. Interval pernyataan dalam penelitian ini adalah 1-5 dengan pernyataan jangkarnya Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

1.5 Responden

(Arikunto, 2014) pengertian populasi yaitu keseluruhan obyek penelitian. Populasi yaitu wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (guru) sekolah berbasis islam se kawedanan Boja, dengan total populasi 200 populasi.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan obyek yang diteliti. Penarikan sampel ini didasarkan bahwa dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan atau tidak mutlak semua populasi harus diteliti secara keseluruhan tetapi dapat dilakukan sebagian saja dari populasi tersebut.

Hasan (2002), menyatakan untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel yang paling minimum yaitu 30. Hal ini dipilih karena mempertimbangkan bahwa peneliti memiliki keterbatasan dalam hal biaya, waktu dan tenaga. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 60 karyawan (guru)

sekolah berbasis islam se kawedanan boja. Atau dengan menggunakan Rumus Slovin (Sugiyono, 2012).

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

N = Jumlah sampel

N = 120 karyawan (guru)

e = Presentase ketidakteelitian, yaitu 10%

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,1)^2}$$

$$= 120 : 2$$

$$= 60 \text{ Responden}$$

Jadi jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60responden. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu metode pengambilan sampel dari populasi berdasarkan kriteria tertentu sebagai berikut: Guru yang bekerja dan memiliki pengalaman minimal 5 tahun, berdomisili atau bertempat tinggal di kawedanan boja . Pengambilan sampel dengan cara memberikan kuesioner ke para responden secara langsung pada karyawan (guru) sekolah berbasis islam se kawedanan boja.

3.6 Teknik Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu uji homogenitas item pertanyaan pada setiap variabel yang merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keaslian suatu

instrumen penelitian. Suatu instrumen bisa dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, tinggi dan rendahnya suatu validitas instrumen dapat menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang diinginkan. Uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan metode korelasi tunggal *product moment pearson*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen tersebut dikatakan valid (Imam Ghazali, 2005).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alpha (Cronbach). Semakin mendekati 1 koefisien dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban pertanyaan semakin dapat dipercaya. Nilai Reliabilitas minimal 0,6 adalah reliabel (Imam Ghazali, 2005). Kemudian untuk menghitung nilai reliabilitas variabel dilakukan dengan bantuan program SPSS 10.0 *for Windows*.

1.5.1 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda menggunakan asumsi bebas sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan dengan tujuan untuk menguji model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya memiliki distribusi

normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan untuk uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah apabila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka data residual terdistribusi normal. Sebaliknya signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari 0,05 maka data residual terdistribusi secara tidak normal (Ghozali, 2011).

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal yaitu variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Menurut Ghozali (2011) multikolinieritas dapat diukur dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut:

- a. Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai $VIF \leq 10$.
- b. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas. Cara

untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heterokedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residualnya

4. Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan uji hipotesis dalam penelitian ini analisis jalur (path analysis) yang digunakan untuk mengecek model hubungan yang telah ditentukan bukan untuk menemukan penyebabnya. Analisis Jalur dapat r5 estimasi besarnya hubungan kausal antara sejumlah variabel dan hierarki kedudukan masing-masing variabel dalam rangkaian jalur-jalur kausal, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung artinya arah hubungan tanpa melewati variabel lain, sementara tidak langsung harus melewati variabel lain. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi.

Adapun bentuk persamaan adalah sebagai berikut ;

$$X_1 = a + p_2 X_2 + e_1$$

$$Y_1 = a + p_1 X_2 + p_3 X_1 + e_2$$

Keterangan :

- a. X_1 = Komitmen Afektif
- b. X_2 = Etika Kerja Islam
- c. Y_1 = Kinerja SDM
- d. p = Nilai Koefisien

a. Uji t

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel pada $\alpha = 0,05$. Apabila hasil pengujian menunjukkan

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Artinya : (1) variabel endogenus dapat menerangkan variabel exogenus dan (2) ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

2. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Artinya : (1) variabel endogenus tidak dapat menerangkan variabel endogenus, dan (2) tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

b. Uji Model

Pengujian ini dilakukan melalui uji F dengan membandingkan F hitung (observasi) dengan F tabel pada $\alpha = 0,05$. Apabila hasil pengujian menunjukkan

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Artinya : (1) variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel terikat

2. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Artinya : (1) variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi

Selanjutnya, untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2). Dengan kata lain, nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel terikat.

Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi berganda R^2 berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

d. SobelTest

Untuk menguji suatu variabel intervering secara signifikan atau tidak pada analisis path maka perlu dilakukan uji sobel. Uji sobel ini dilakukan dengan cara menguji kuatnya

pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Y1). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui (Y1) dihitung dengan mengalihkan jalur $X \rightarrow Y_1$ (a) dengan jalur $Y_1 \rightarrow Y$ (b) atau ab . Dengan demikian koefisien $ab = (c - c')$, di mana c' ialah pengaruh X terhadap Y tanpa dikontrol oleh Y1, sedangkan c ialah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah dikontrol oleh Y1.

Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*) S_{ab} dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$S_{p2p3} = \sqrt{p3^2 S_p^2 + p2^2 S_p3^2 + S_p^2 S_p3^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus berikut: $t = \frac{p2p3}{S_{p2p3}}$

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Untuk menentukan intervensi variabel, maka kita melihat besarnya *direct effect*

jika dibandingkan dengan *total effect*-nya. Adapun pengujianya:

- a. Apabila $total\ effect > direct\ effect$ maka posisi intervensi tepat.
- b. Apabila $total\ effect < direct\ effect$ maka posisi intervensi tidak tepat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL PENELITIAN

4.1.1 Deskripsi Identitas Responden

Pada sub ini akan dideskripsikan hasil penelitian yang mencakup identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, domisili dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian Guru Sekolah Berbasis Islam di Boja adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Gender

Data karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

Table 4.1 Gender Responden

No	Gender	Jumlah	Presentasi
1	Lak-laki	6	10,2%
2	Perempuan	53	89,8%
Jumlah		59	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pada table 4.1 jenis kelamin responden Guru Sekolah Berbasis Islam, perempuan mendominasi responden sebesar 89,9% dan laki-laki sebesar 10,2%.

2. Diskripsi Responden Masa Kerja

Data karakteristik erdasarkan masa kerja dapa dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Masa Kerja Responden

NO	Masa Kerja	Jumlah	Presentasi
1	>5tahun	11	18,6%
2	<5tahun	3	5,08%
3	>10 tahun	45	76,2%

4.1.2. Deskripsi Variabel

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan antara lain persepsi Komitmen Afektif (X1), Etika Kerja (X2), Kinerja SDM (Y). persepsi responden mengenai variabel yang diteliti pada studi ini menggunakan kriteria rentang sebesar $(5-1)/3 = 1,33$, (Chin,1998), oleh karena itu interpretasi nilai adalah sebagai berikut :

1,00-2,33 = rendah

2,34-3,66 = sedang

3,67-5,00 = tinggi

Berdasarkan dari hasil penelitian pada guru sekolah berbasis islam masing-masing deskripsi variabel komitmen afektif (X1), etika kerja islam (X2), kinerja SDM (Y) dan komitmen afektif sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut:

1. Analisis Variabel Komitmen Afektif

Pada variabel ini terdapat 4 pernyataan yang diambil dari indikator yaitu rasa senang, rasa memiliki, rasa emosional dan makna pribadi :

Table 4.3 indikator variabel komitmen afektif

No	Indicator	Rata-rata	Std.Deviation	Kriteria
1	Rasa senang	4,51	0,504	Tinggi
2	Rasa memiliki	4,66	0,477	Tinggi
3	Rasa emosional	4,54	0,502	Tinggi
4	Makna pribadi	4,69	0,464	Tinggi
	Rata-rata nilai variabel	4,6		Tinggi

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden variabel komitmen afektif sebesar 4,6 ini menunjukkan bahwa komitmen afektif pada guru sekolah berbasis islam berada pada kategori tinggi atau baik. Secara rinci jawaban responden rata-rata indikator komitmen afektif meliputi :

1. Pada indikator rasa senang ini memiliki rata-rata 4,51 dimana ini bisa diartikan guru memiliki rasa senang yang tinggi terhadap pekerjaan yang dijalani.
2. Rasa memiliki sebesar 4,66 ini juga menunjukkan kriteria yang tinggi dimana guru ini juga merasa pekerjaan yang mereka lakukan sudah menjadi tanggungjawab dan juga merupakan kehidupannya, sehingga rasa memiliki itu ada.
3. Rasa emosional 4,54 dengan kriteria tinggi.
4. Makna pribadi 4,69 memiliki kriteria tinggi.

2. Analisis Variabel Etika Kerja Islami

Pada variabel ini memiliki lima pernyataan yang diambil dari indikator nilai kerja berdasarkan niat, deikasi terhadap tugas, kerjasama dan konsultasi, bekerja sebagai penghidupan dan kemampuan membedakan tujuan

Tabel 4.4 Indikator Variabel Eika Kerja Islam

No	Indikator	Rata-rata	Srd.Deviation	Kriteria
1	Nilai kerja berdasarkan niat	4,81	0,393	Tinggi
2	Dedikasi terhadap tugas	4,80	0,406	Tinggi
3	Kerjasama dan konsultasi	4,66	0,576	Tinggi
4	Bekerja sebagai penghidupan	4,19	0,880	Tinggi
5	Kemampuan memedakan tujuan	4,25	0,902	Tinggi
	Rata-rata	4,54		Tinggi

Pada tabel 4.4. mnunjukkan bahwa rata-rata jawaban menunjukkan kriteria tinggi dengan hasil 4,54. Ini menunjukkan bahwa etika kerja islam yang dimiliki oleh guru sekolah berbasis islam ini tinggi, bisa dilihat dari hasil data pada tabel diatas.

3. Analisis Variabel Kinerja SDM

Variabel Kinerja SDM ini memiliki empat indikator yang meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab. Hasil yang didapatkan pada variabel ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Variabel indikator Kinerja SDM

No	Indikator	Rata-rata	Std.Deviation	Kriteria
1	Kualitas	4,53	0,504	Tinggi
2	Kuantitas	4,47	0,504	Tinggi
3	Pelaksanaan tugas	4,68	0,471	Tinggi
4	Tanggungjawab	4,44	0,501	Tinggi
	Rata-rata	4,53		Tinggi

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa kriteria rata-rata yang dihasilkan tinggi, ini berarti kinerja SDM guru pada sekolah berbasis islam juga tinggi karena mereka merasa bahwa kinerja ini yang menentukan kualitas dan kuantitas dalam mencapai hasil yang diinginkan.

4.1.3. Hasil Analisis Data

4.1.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Keseluruhan variabel penelitian memuat 13 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pernyataan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 95% ($\alpha = 5$ persen), derajat kebebasan (df) = n – 2, diperoleh r tabel = 0,273 (uji dua sisi). Jika r hitung (nilai pearson correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid (Ghozali, 2011).

Tabel 4.8 hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Kode item	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Afektif	Rasa senang	Z1.1	0,802	0,332	Valid
	Rasa memiliki	Z1.2	0,752	0,332	Valid
	Rasa emosional	Z1.3	0,767	0,332	Valid
	Makna pribadi	Z1.4	0,537	0,332	Valid
Etika Kerja Islam	Nilai kerja berdasarkan niat	X1.1	0,510	0,332	Valid
	Dedikasi terhadap tugas	X1.2	0,649	0,332	Valid
	Kerjasama dan konsultasi	X1.3	0,729	0,332	Valid
	Bekerja sebagai penghidupan	X1.4	0,836	0,332	Valid
	Kemampuan membedakan tujuan	X1.5	0,857	0,332	Valid
Kinerja SDM	Kualitas	Y1.1	0,862	0,332	Valid
	Kuantitas	Y1.2	0,849	0,332	Valid
	Pelaksanaan tugas	Y1.3	0,764	0,332	Valid
	Tanggungjawab	Y1.4	0,839	0,332	Valid

Berdasarkan Tabel 4.8, diketahui bahwa nilai r hitung dari

semua indikator lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reabilitas pada pengujian menggunakan *Cronbach Alpha*, jika *Cronbach Alpha* > 0,6 maka kuesioner dikatakan konsisten atau reliabel, (Imam Ghozali, 2011). Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS masing-masing variabel mempunyai nilai > 0,6 alpha sebagaimana nampak pada Tabel 4.9, Maka kuesioner dalam penelitian ini adalah konsisten atau reliabel

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cornbach Alpha	Keterangan
1	Komitmen Afektif	0,722	Reliable
2	Etika Kerja Islam	0,761	Reliable
3	Kinerja SDM	0,848	Reliable

4.1.3.2. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel (Ghozali, 2011). Multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ditentukan berdasarkan nilai VIF (variance inflation factor) dan tolerance. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada Tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas

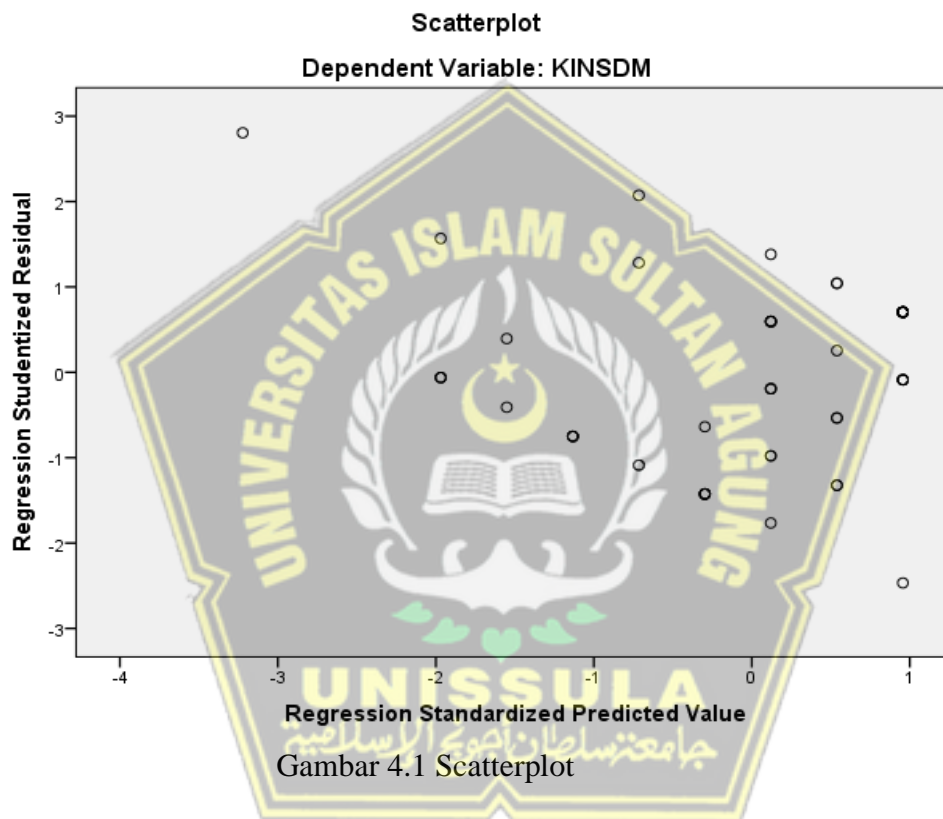
Variabel terikat	Variabel bebas	Tolerance	VIF
Kinerja SDM	Komitmen Afektif	0,602	1,662
	Etika Kerja Islam	0,602	1,662

Pada Tabel 4.10 hasil perhitungan menunjukkan bahwa tolerance diatas 10 % dan VIF dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak ada multikolinieritas dalam penelitian ini terpenuhi.

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heterokedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residualnya. Untuk menguji ada tidaknya Heterokedastisitas, pada Gambar 4.1 nampak grafik

scatterplot titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. (Gozali 2011). Hal disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi.



c. Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian ini menggunakan uji Kolmogorof – Smirnov . Uji Kolmogorov Smirnov adalah pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah

adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal. Jika signifikansi di atas 0,05 maka berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal bakuhal ini berarti data yang kita uji normal, tidak berbeda dengan normal baku.

	Unstandardized Residual
Asymp sig.	0,17

Uji *Kolmogorof Smirnov* ini dilihat pada nilai *Asymp Sig* (2 tailed) jika memiliki nilai di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilainya di bawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai tidak normal. Pada output dapat dilihat bahwa nilai *Asymp Sig* (2-tailed) memiliki nilai $0,17 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

4.1.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan path analisis untuk menguji pengaruh variabel intervening atau mediasi. . pengujian Path analysis dijelaskan pada model dibawah ini:

Model 1

$$X1 = a + p2X2 + e1$$

X1 = Komitmen Afektif

X2= Etika kerja islami

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square<	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.631 ^a	.398	.388	1.195	2.412

a. Predictors: (Constant), ETIKA<

b. Dependent Variable: KOM_AFF

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.876	<1	53.876	37.753	.000 ^b
	Residual	81.344	57	1.427		
	Total	135.220	58			

a. Dependent Variable: KOM_AFF

b. Predictors: (Constant), ETIKA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.191	1.497		6.140	.000		
	ETIKA	.403	.066	.631	6.144	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KOM_AFF

Model 2

$$Y1 = a + p1 X2 + p3 X1 + e2$$

$$Y1 = \text{Kinerja SDM}$$

$$X1 = \text{Komitmen Afektif}$$

$$X2 = \text{Etika Kerja Islam}$$

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.666 ^a	.444	.424	1.245	2.002

a. Predictors: (Constant), KOM_AFF, ETIKA

b. Dependent Variable: KINSDM

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.312	2	34.656	22.344	.000 ^b
	Residual	86.857	56	1.551		
	Total	156.169	58			

a. Dependent Variable: KINSDM

b. Predictors: (Constant), KOM_AFF, ETIKA

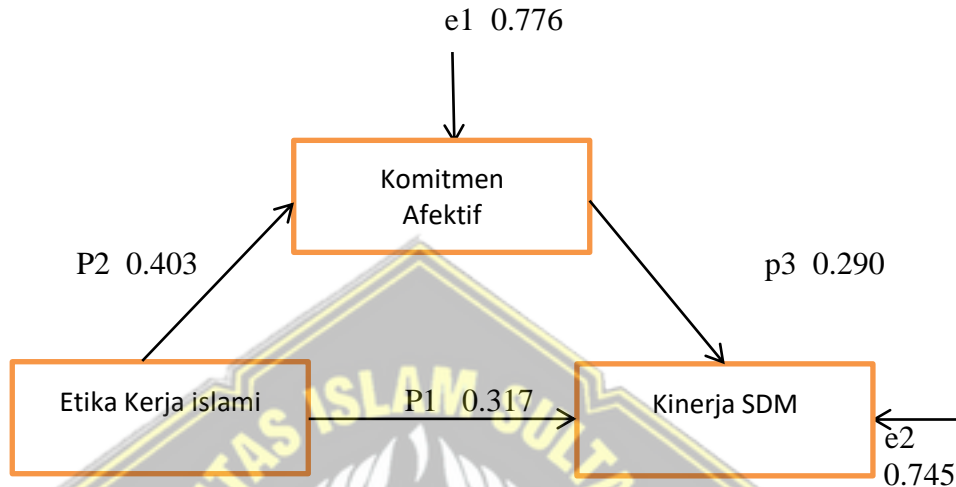
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.601	2.012		2.784	.007		
	ETIKA	.317	.088	.462	3.594	.001	.602	1.662
	KOM_AFF	.290	.138	.270	2.103	.040	.602	1.662

a. Dependent Variable: KINSDM

Hasil output SPSS memberikan nilai standardized beta etika kerja islami pada model persamaan 1 sebesar 0.403 dan signifikan pada 0.000 yang berarti etika kerja islam mempengaruhi komitmen afektif. Nilai koefisien unstandardized beta 0.403 merupakan nilai path atau jalur p2. Pada output SPSS persamaan regresi 2 nilai unstandardized beta untuk etika kerja islam 0.317 dan komitmen afektif 0.290 semuanya signifikan. Nilai standardized beta etika kerja islam 0.317 merupakan nilai jalur path p1 dan nilai unstandardized beta komitmen afektif 0.290 merupakan nilai jalur path p3.

Sedangkan besarnya nilai $e1 = \sqrt{(1-0.398)} = 0.776$ dan besarnya nilai $e2 = \sqrt{(1-0.444)} = 0.745$.



Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa etika kerja islam dapat berpengaruh langsung ke kinerja sumber daya manusia dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari etika kerja islami ke komitmen afektif (sebagai intervening) lalu ke kinerja sumber daya manusia. Besarnya pengaruh langsung adalah 0.317 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya $0.403 * 0.290 = 0.11687$ atau total pengaruh etika kerja islami ke kinerja sumber daya manusia = $0.317 + (0.403 * 0.290) = 0.433$

Selanjutnya untuk menguji variabel intervering secara signifikan atau tidak pada analisis jalur maka perlu dilakukan uji Sobel sebagai berikut;

$$\begin{aligned}
 Sp2p3 &= \sqrt{p3Sp2^2 + p2^2Sp3^2 + Sp2Sp3^2} \\
 &= \sqrt{(0.290)^2(0.066)^2 + (0.403)^2(0.138)^2 + (0.066)^2(0.138)^2}
 \end{aligned}$$

$$= \sqrt{0.000366 + 0.00309 + 0.000829}$$

$$= 0.059$$

Berdasarkan hasil Sp^2p3 ini dapat menghitung nilai t statistic pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3}$$

$$t = \frac{0.11687}{0.059}$$

$$t = 1.963$$

oleh karena nilai t hitung = 1.963 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.11687 signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi.

4.2 PEMBAHASAN

4.2.1 Komitmen Afektif dan Kinerja SDM

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah. komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Berdasarkan hasil output SPSS koefisien regresi menunjukan nilai sebesar 0.290 dengan signifikan 0.040. Hal ini menunjukan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Semakin tinggi komitmen afektif SDM (guru) maka kinerja SDM (guru) semakin meningkat. Dengan kata lain H1 diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Parinding (2015) membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja SDM. Penelitian

yang sama dilakukan Taurisa (2012) membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SDM.

4.2.2 Etika Kerja Islam dan Kinerja SDM

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yang berbunyi etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Berdasarkan hasil output SPSS koefisien regresi menunjukan nilai sebesar 0.317 dengan signifikan 0.001. Hal ini menunjukan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Semakin baik atau tinggi etika kerja islam seorang guru maka kinerja SDM (guru) semakin meningkat. Dengan kata lain H2 tidak mampu ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan Abdi (2014) membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SDM. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Zahra (2015) membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara positif terhadap Kinerja SDM.

4.2 3 Etika Kerja Islam dan Komitmen Afektif

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang berbunyi etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. Berdasarkan hasil output SPSS koefisien regresi menunjukan nilai sebesar 0.403 dengan signifikan 0.000. Hal ini menunjukan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Semakin baik atau tinggi etika kerja islam seorang guru maka komitmen afektifnya semakin meningkat. Dengan kata lain H3 tidak mampu ditolak.

Penelitian ini sesuai dengan Oliver (1990), yang menemukan bahwa etika kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan seluruh dimensi dalam komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan (dalam Yousef, 2000). Ali Abbas menyatakan bahwa orientasi dari etika kerja Islam adalah keyakinan seseorang terhadap organisasinya yang kemudian akan memunculkan nilai-nilai kerja yang dijadikan sebagai landasan utama dalam tempat kerja.

Menurut Ali, sumber nilai dalam etika kerja Islam adalah didasarkan pada niat, bukan pada hasil setelah dicapai. Ali mengatakan bahwa kerja adalah sebuah aktivitas yang utama yang berhubungan dengan kebutuhan manusia untuk membangun keseimbangan dalam diri individu dengan kehidupan sosialnya (Ali, 1988)

4.2.4 Etika Kerja Islam, Komitmen Afektif dan Kinerja SDM

Hipotesis keempat dalam penelitian ini yang berbunyi komitmen afektif memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja SDM (guru). Berdasarkan hasil output path analysis dan uji Sobel menunjukkan bahwa komitmen afektif merupakan variabel intervening yang memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja SDM. Oleh karena itu, hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima. Semakin tinggi etika kerja Islam yang dimiliki guru maka komitmen afektif juga akan semakin tinggi, yang akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja SDM. Dengan kata lain etika kerja Islami memiliki hubungan langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja SDM.

Penelitian ini sejalan dengan Keumala Hayati & Indra Caniago (2012) Hasil empiris menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki efek lebih besar pada motivasi intrinsik dan komitmen organisasi dari efek mereka pada kepuasan kerja dan prestasi kerja.



BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM (guru). Etika kerja islam juga mempunyai pengaruh tidak langsung melalui komitmen afektif terhadap kinerja SDM. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja islam, semakin tinggi pula kinerja SDM. Etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja SDM yang dimediasi oleh komitmen afektif, walaupun pada data yang dihasilkan menunjukkan bahwa etika kerja islam terhadap komitmen afektif ini masih sedang, hal ini bisa menjadi penelitian selanjutnya. Umat Islam menekankan niat dalam melakukan suatu aktivitas. Ketika bekerja dipandang sebagai sebuah kebajikan, maka pekerjaan akan dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Seseorang akan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki dan merasa hidup tidak berarti tanpa bekerja. Individu yang memegang kuat prinsip etika kerja Islam akan meningkat pula komitmennya terhadap organisasi dan mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi.

Sikap integrasi antara etika kerja Islam untuk membangun komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Prinsip-prinsip dalam etika kerja Islam ini membawa individu dalam organisasi untuk memberikan performa yang lebih terhadap pekerjaannya.

5.2. Implikasi Penelitian

Guru adalah ujung tombak dari sebuah sistem Pendidikan. Sebagai praktisi edukasi yang tentunya memiliki peran yang sangat penting untuk perkembangan anak didiknya yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap mutu sekolah. Pamungkas (2014, p.12i) “Kinerja guru merupakan salah satu kunci sukses keberhasilan pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Pembelajaran merupakan kunci pendidikan. Profesionalitas guru dalam bekerja merupakan kewajiban bagi setiap guru di sekolah”. Dengan demikian dalam penelitian ini, yang akan kita kaji adalah kinerja guru yang terkadang baik lalu kemudian dalam beberapa bulan berikutnya kinerja dinilai menurun. Seperti yang diuraikan di atas guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Satu-satunya sumber yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Faustino Cardoso Gomes 2002:2).

Melihat perkembangan era digital yang cukup berpengaruh di dunia Pendidikan termasuk bagi para pendidik, tentunya memberikan sebuah fenomena bagi kinerja guru.

Dimana sebelum adanya era digital, peran guru adalah satu-satunya saluran dalam proses penyampai pengetahuan bahkan pendampingan spiritual dan karakter akan anak didiknya yang kini sudah tersalurkan oleh media digital yang merupakan hasil dari perkembangan teknologi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, untuk meningkatkan kinerja sdm guru, diperlukan metode atau program peningkatan pemahaman etika kerja dan peningkatan komitmen melalui pelatihan maupun workshop yang terstruktur, sistematis dan masif.

5.3. Keterbatasan Studi

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya adalah sampel yang digunakan hanya guru di daerah kawedanan boja Kendal jawa tengah, sehingga belum dapat di generalisasikan dengan baik di tempat penelitian lainnya.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Bagi Peneliti Selanjutnya, mengingat bahasan etika kerja Islam dan komitmen afektif belum terlalu banyak dibicarakan di dunia manajemen SDM, diharapkan peneliti selanjutnya lebih banyak mencari sumber referensi yang mendukung untuk melakukan penelitian dengan dua variabel ini. Kemudian, diharapkan peneliti selanjutnya mengkaji lebih lanjut variabel- variabel lain yang mempengaruhi komitmen afektif selain etika kerja Islam. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model dan meneliti pada populasi yang memiliki karakteristik yang heterogen serta pada wilayah yang lebih luas sehingga dapat di generalisasikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A. (1987). Scaling an Islamic Work Ethic. *The journal of Social Psychology* (128)5. 575-583
- Abbas, J. A., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic Work Ethic: a Critical Review. *Cross Cultural Management: An International Journal* Volume 15. 5-19
- Abdi, Mohammed Farah. Siti Fatimah Dato' Wira Muhamad Nor. Nor Zuhairatun Md. Radzi . 2014. "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment" Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research. www.wbiworldconpro.com
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Dessler, Gary (2017). *Manajemen Personalialia*. Terjemahan Agus Darma, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Firmanto, T., & Kristyanto, A. (2013). Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Komitmen Afektif. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 1.1
- Hasibuan, Malayu S.P., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Indica, Wayan Marsalika. 2013. "Pengaruh Etos kerja Islam dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Vol. 9, No. 5, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Meyer, JP, dan Allen N.J, (1991), A Three Component Conceptualization of komitmen organisasional, *Human Resource Management Review*
- Parinding, Roberto Goga. (2015). *Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja*
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2014). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nidya, Yetta Tri. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono*. Skripsi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia, Depok.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Wijayani, Deni. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etika Profesi Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran. *Khazanah Akademia*. Vol. 01; No. 01; 2017; 9
- Yousef. (2001). Islamic Work Ethics: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context. 30, hlm. 163.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth
Bapak/Ibu Guru
Sekolah Islam
di Kawedanan Boja

Dalam rangka penyusunan tesis sebagai salah satu persyaratan untuk meraih gelar Magister Manajemen pada program studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang maka perkenankanlah saya :

Nama : Adilla Kustya Ulfa

NIM : 20401900002

Bersama ini saya mengajukan permohonan Bapak/Ibu guru selaku pengajar di sekolah berbasis islam se kawedanan boja, untuk bersedia menjadi responden serta mengisi kuesioner berikut ini secara jujur dan benar. Data dari penelitian ini tidak akan dipublikasikan, namun hanya untuk kepentingan penulisan tesis semata.

Besar harapan saya kiranya Bapak/Ibu Guru berkenan mengisi semua pernyataan dalam bentuk kuesionerini. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu guru saya ucapkan terimakasih.

Semarang , Januari 2021

Hormat Saya

Adilla Kustya Ulfa

KUESIONER

Pengetahuan Umum

Silakan diberi tanda silang (X)

IDENTITAS PRIBADI

1. Nama..... (boleh tidak isi)
2. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia
 - a. 20-29
 - b. 30-39
 - c. 40-50
 - d. >50
4. Pendidikan
 - a. Diploma
 - b. Sarjana
 - c. Pasca Sarjana
5. Penghasilan per bulan
 - a. < 1 juta
 - b. 1 - 1,99 juta
 - c. 2 - 2,99 juta
 - d. 3 - 4 juta
 - e. > 4 juta
6. Sudah berapa lama Anda menjadi Guru disekolah Islam
 - a. < 1 tahun
 - b. 1 ≤ 2 tahun
 - c. 2 ≤ 3 tahun
 - d. > 3 tahun
7. Profesi Guru sebagai
 - a. Guru Bidang Studi
 - b. Guru Agama
 - c. Lainnya sebutkan

Petunjuk pengisian

Jawablah pertanyaan berikut dengan memberi tanda silang (X) pada kolom yang tersedia!

KOMITMEN AFEKTIF

PERTANYAAN	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.Saya akan merasa senang dan bahagia menghabiskan sisa karir saya untuk mengabdikan di sekolah ini.					
2.Saya merasa menjadi bagian keluarga dari sekolah ini.					
3.Apabila terdapat masalah pada sekolah ini, saya merasa menjadi permasalahan saya juga.					

ETIKA KERJA ISLAMIS

PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.Menurut saya para guru di sekolah ini sudah memberikan pelayanan yang terbaik terhadap murid.					
2. Saya menerapkan 3S (senyum,sapa,salam) terhadap murid maupun sesama guru dan karyawan.					
3. Niat bekerja saya karena Allah SWT memberi nilai lebih terhadap pekerjaan saya.					
4. Banyak manfaat yang saya peroleh dalam melakukan pekerjaan ini.					
5. Saya merasa puas karena intensif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan.					
6. Saya merasa bahagia karena pekerjaan ini dapat menjanjikan status kepegawaian saya yang lebih baik.					

KINERJA SDM

PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.Saya selalu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya.					
2.Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan saya.					
3.Saya mempunyai komitmen dan tanggungjawab dalam bekerja.					
4.Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					

