

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI PENDEKATAN RELIGIUSITAS, MOTIVASI
INTRINSIK DAN ETOS KERJA ISLAMI**



Disusun dalam Rangka Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Mencapai Gelar Magister Manajemen (MM)

Oleh :

SETIO HARTONO
NIM : 20401900025

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEMARANG
2021

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI PENDEKATAN RELIGIUSITAS, MOTIVASI
INTRINSIK DAN ETOS KERJA ISLAMI**

**DISUSUN OLEH :
SETIO HARTONO
NIM : 20401900025**

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal 23 Agustus 2021



Ketua Program Studi Manajemen

Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si

NIK. 210499045

Pembimbing

Prof. Dr. Heru Sulisty, SE, M.Si

Digitally signed
by Prof. Dr. Heru
Sulisty, SE, M.Si
Date: 2021.04.17
22:16:42 +07'00'



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya **SETIO HARTONO** menyatakan bahwa tesis yang diajukan dengan judul “ **PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENDEKATAN RELIGIUSITAS, MOTIVASI INTRINSIK DAN ETOS KERJA ISLAMI** ” adalah hasil karya sendiri dan belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Studi Magister Manajemen ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggung jawaban sepenuhnya berada pada saya.



Semarang, Agustus 2021

Yang membuat pernyataan

SETIO HARTONO

NIM : 20401900025

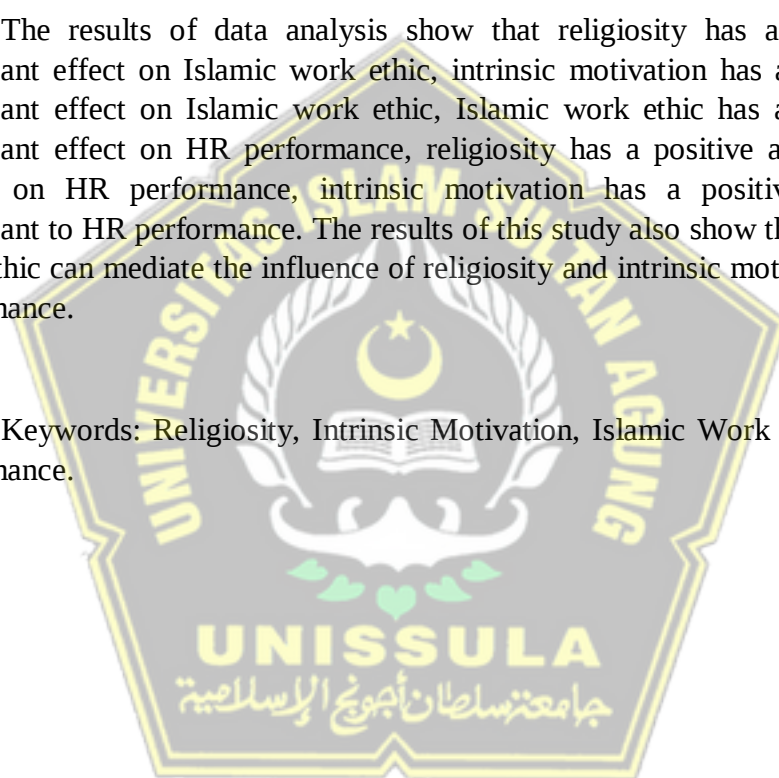
ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the performance improvement of human resources through the approach of religiosity, intrinsic motivation and Islamic work ethic within the Demak Regency Government, especially at the Department of Marine Affairs and Fisheries and the Department of Agriculture.

Methods This research is a quantitative research. This research can also be classified as explanatory research. The total population is 251, the result of the sample calculation is 154 employees. Methods of data collection using questionnaires and quantitative data analysis. data analysis method using Smart PLS software version 2.0.m3 which is run with computer media. The data is tested by validity and reliability tests, while the structural model is used to test causality.

The results of data analysis show that religiosity has a positive and significant effect on Islamic work ethic, intrinsic motivation has a positive and significant effect on Islamic work ethic, Islamic work ethic has a positive and significant effect on HR performance, religiosity has a positive and significant impact on HR performance, intrinsic motivation has a positive effect and significant to HR performance. The results of this study also show that the Islamic work ethic can mediate the influence of religiosity and intrinsic motivation on HR performance.

Keywords: Religiosity, Intrinsic Motivation, Islamic Work Ethic and HR performance.



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui pendekatan religiusitas, motivasi intrinsik dan etos kerja islam di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak khususnya pada Dinas Kelautan dan Perikanan dan Dinas Pertanian.

Metode Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga dapat digolongkan sebagai penelitian eksplanatori. Jumlah populasi 251, hasil perhitungan sampel berjumlah 154 pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data kuantitatif. Metode analisis data dengan menggunakan software Smart PLS versi 2.0.m3 yang dijalankan dengan media komputer. Data diuji dengan uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islami, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islami, Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Etos Kerja Islami dapat memediasi pengaruh Religiusitas dan motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM.

Kata Kunci : Religiusitas, Motivasi Intrinsik, Etos Kerja Islami dan kinerja SDM.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Hasil Penelitian yang berjudul **Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Pendekatan Religiusitas, Motivasi Intrinsik Dan Etos Kerja Islami.**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna menyelesaikan derajat magister pada Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Atas terselesaikannya penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Drs. Bedjo Santoso, MT, Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Prof. DR. Widodo, SE, M.Si., selaku Ketua Program Pasca Sarjana (S-2) Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Prof. DR. Heru Sulistyono, Se, M.Si., sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, dorongan, dan perhatian selama penyusunan Penelitian ini.
5. Segenap dosen dan staf karyawan Program Pasca Sarjana (S-2) Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang membantu dalam pembuatan usulan penelitian ini.

6. Rekan-rekan kuliah di Magister Manajemen, khususnya Angkatan LXV atas kebersamaan, bantuan, dan dukungan selama proses studi.
7. Istri saya, Eni Setiyarini, anak-anakku Dhea Mahdavia, Rohadatul Aisy dan Amirul Aufa Ardan yang senantiasa mendukung dan sebagai penyemangat saya dalam menyelesaikan studi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan petunjuk serta saran dalam penyusunan Usulan Penelitian ini.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis akan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki kekurangan dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman penulis. Oleh karena itu dengan jiwa besar penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang bersifat membangun. Penulis berharap agar usulan penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, Agustus 2021

SETIO HARTONO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN TESIS.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Sumber Daya Manusia	10
a. Pengertian Kinerja	10
b. Dimensi Kinerja	11
c. Indikator Kinerja.....	12
2.1.2 Etos Kerja Islami	14
a. Pengertian Etos Kerja Islami.....	14
b. Indikator Etos Kerja Islami	17
2.1.3 Motivasi Intrinsik.....	21
a. Pengertian Motivasi Intrinsik	21
b. Indikator Motivasi Intrinsik	24
2.1.4 Religiusitas	24
a. Pengertian Religiusitas.....	24
b. Aspek Religiusitas	26

b. Indikator Religiusitas	27
2.2 Kerangka Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Populasi dan Sampel.....	31
3.3 Jenis dan Sumber Data	33
3.3.1 Data Primer.....	33
3.3.2 Data Sekunder	34
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	35
3.6 Metode Analisis Data	37
3.6.1 Statistik Deskriptif	40
3.6.2 Analisis Statistik Inferensial.....	40
3.6.3 Pengukuran Model (Outer Model)	41
3.6.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	43
3.6.5 Predictive Relevance	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Deskripsi Responden	46
4.1.2 Analisis Deskriptif Data Penelitian	50
4.1.3 Analisis Statistik	54
4.1.4 Model Penelitian	60
4.1.5 Uji Hipotesis	61
4.1.6 Nilai Koefisien Determinasi (R Square)	66
4.2 Pembahasan.....	62
4.2.1 Pengaruh Religiusitas Terhadap Etos Kerja Islami	68
4.2.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Islami.....	69
4.2.3 Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja SDM.....	71
4.2.4 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja SDM	73
4.2.5 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM	74

4.3 Analisa Data.....	68
4.3.1 Uji Validitas dan Reabilitas.....	68
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	70
4.3.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	76
4.4 Uji Hipotesis	80
4.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)	80
4.4.2 Uji t	82
4.5 Uji Sobel	84
4.6 Pembahasan.....	87
BAB V PENUTUP	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	

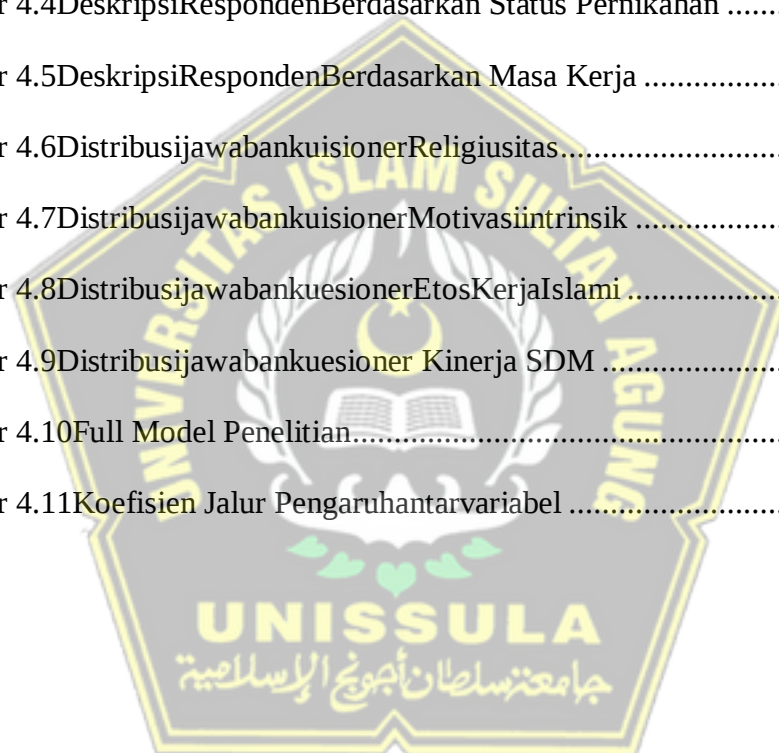


DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data perbandingan hasil pencapaian kinerja dengan target.....	7
Tabel 3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	35
Tabel 3.2	Skala Penilaian.....	37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden.....	46
Tabel 4.2	Distribusi Jawaban Variabel Religiusitas	50
Tabel 4.3	Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Intrinsik	51
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Variabel Etos Kerja Islami	53
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Variabel Kinerja SDM	61
Tabel 4.6	Nilai Akar AVE (Average Variance Extracted) dan Korelasi antar Konstruksi.....	55
Tabel 4.7	Nilai Korelasi Konstruksi Dengan Indikator (Cross Loading).....	57
Tabel 4.8	Hasil Uji Convergent Validity (Outer Loadings)	58
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Hipotesis Pengaruh langsung.....	61
Tabel 4.11	Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung Melalui Etos Kerja Islami	65
Tabel 4.12	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	66
Tabel 4.13	Nilai Koefisien Determinasi R-Square (R^2).....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka PemikiranTeoritis	29
Gambar 3.1 Langkah – Langkah Analisis PLS	40
Gambar 4.1 DeskripsiRespondenBerdasarkanJenisKelamin	47
Gambar 4.2DeskripsiRespondenBerdaarkanUsia	48
Gambar 4.3DeskripsiRespondenBerdasarkan Pendidikan	48
Gambar 4.4DeskripsiRespondenBerdasarkan Status Pernikahan	49
Gambar 4.5DeskripsiRespondenBerdasarkan Masa Kerja	50
Gambar 4.6DistribusijawabankuisisionerReligiusitas.....	51
Gambar 4.7DistribusijawabankuisisionerMotivasiintrinsik	52
Gambar 4.8DistribusijawabankuesionerEtosKerjaIslami	53
Gambar 4.9Distribusijawabankuesioner Kinerja SDM	54
Gambar 4.10Full Model Penelitian.....	61
Gambar 4.11Koefisien Jalur Pengaruhantarvariabel	64



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam era globalisasi saat ini,

suatu organisasi menghadapi banyak tantangan karena adanya yang ketat di antara organisasi lainnya dalam bidang yang sama. Hal ini secara tidak langsung akan mendorong organisasi untuk tetap mempertahankan diri di tengah persaingan tersebut. Karena ketika perusahaan tidak bisa mempertahankan kreativitas dan inovasi akan menjadikan organisasi tersebut sulit untuk mencapai kemenangan dalam persaingan pada saat ini. Adanya keterlibatan sumber daya manusia yang berkualitas dalam hal untuk memenuhi segala kebutuhan di setiap bidang kerja dalam mengembangkan organisasi pada tujuannya untuk meningkatkan kinerja, baik di tingkat pegawai maupun pimpinan organisasi, karena sumber daya manusia berkaitan erat dengan masalah kinerja.

Dalam suatu sistem operasi organisasi birokrasi maupun pemerintahan, tenaga kerja yang berkualitas pada hakekatnya akan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai sumber tenaga kerja pada dasarnya mempunyai bakat, tenaga dan kemampuan serta kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk pencapaian tujuan. Oleh karena itu, diperlukannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik pada organisasi. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang

strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali kegiatan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh seseorang pegawai diperoleh melalui usaha dan kerja keras serta melalui proses yang panjang, untuk itu setiap pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Kehidupan yang agamis mengandung arti bahwa kualitas pemahaman, penghayatan dan pengamalan ajaran agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara semakin meningkat, sehingga diharapkan seluruh proses pembangunan yang dilaksanakan di Kabupaten Demak selalu mengedepankan norma-norma agama (visi bupati Demak 2016-2021)

Organisasi yang ditunjang oleh pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya, akan mampu bersaing secara kompetitif dan terus mengalami perkembangan ke arah yang lebih baik. Lebih jauh (Rohmat Hidayat, Roni Kambara, Lutfi, 2018) menjelaskan kinerja adalah sebuah proses manajemen yang menyeluruh dimana hasilnya dapat diukur dan dibuktikan secara nyata. Handoko (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan yang baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya dan atau bahkan dapat melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam periode tertentu. Lebih lanjut Rivai dan Basri (2010:50)

menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemu

ngkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Setiap karyawan ingin mencapai kinerja yang baik secara profesional (Paais & Pattiruhu, 2020). Karyawan yang berkinerja baik akan membantu memaksimalkan kinerja perusahaan (Vosloban, 2012). Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Raden Budi Satriyo, 2019). Selain itu, kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Inuwa, 2016), dan pegawai yang berkinerja baik dapat dipengaruhi oleh motivasi dan keinginan untuk bertahan, memiliki komitmen efektif seperti memiliki diri sendiri pada perusahaan (Imran, Allil, & Mahmoud, 2017; Nada, 2018). Para ulama juga melaporkan bahwa etikaberdasarkan norma agama mempengaruhi kinerja yang baik (Rokhman, 2016).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah **religiusitas** yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Hutagalung, Asbari, et al., 2020; Maesaroh et al., 2020). Disebutkan bahwa, *religiusitas* dapat diukur dengan frekuensi seseorang mengunjungi dan melakukan tugas-tugas keagamaan di gereja atau masjid, atau berpartisipasi dalam organisasi keagamaan. Pada intinya, tingkat *religiusitas* diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka karena kepercayaan dan motif mendasar umat beragama adalah melakukan kegiatan sehari-hari mereka sebagai manifestasi dari kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa (Daniel Hutagalung et al., 2020). Religiusitas mengacu pada pemahaman dan

penghargaan terhadap agama dan pengalaman religius seseorang dalam perilaku sehari-hari. Nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran dan aturan agama cenderung terikat dan harus ditaati oleh pemeluknya, (Aman *et al*, 2019). Semakin tinggi religiusitas seseorang, semakin baik kinerjanya (Fatrilia *et al*, 2021).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karina *et al* (2018), Dhaniel Hutagalung (2020) menyatakan adanya pengaruh signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan, Religiusitas yang diuji dengan servant leadership memperkuat hubungan untuk kinerja individu (Ansar Abbas *et al*, 2020), sementara pada Penelitian (Karim, 2017) menemukan bahwa religiusitas tidak berdampak pada kinerja, Eri Yudhaniet *al* (2020) religiusitas berkorelasi negatif dengan pelepasan moral. Zubairu, Sakariyu, (2016) menyimpulkan bahwa religiusitas tidak berhubungan dengan kinerja.

Selain itu **Motivasi Intrinsik** juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja. Menurut teori dikembangkan oleh Herzberg yang dikenal dengan *Two Factors Theory* menyatakan bahwa motivasi dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor *hygiene* atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik. Rohmat Hidayat, Roni Kambara, Lutfi (2018), Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor eksternal atau faktor dari luar diri seseorang. Motivasi intrinsik merupakan bagian dari motivasi yang pada

umumnya berasal dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan mencapai tujuan utamanya. Setiap individu biasanya memiliki motivasi intrinsik, tetapi jika tidak, motivasi tersebut bergantung pada masing-masing individu, Hadi Triswanto, Lidia Yunita (2021).

Motivasi merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia (Sonny Hersona, Iwan Sidharta, 2017). Motivasi intrinsik pada karyawan juga menjadi hal yang penting dalam meningkatkan baik kinerja maupun kinerja yang dihasilkan. Menurut Ryan dan Deci (2000), motivasi intrinsik adalah kondisi seseorang yang termotivasi bekerja secara maksimal karena mereka merasa senang, antusias dalam bekerja, dan menganggap berpartisipasi dalam pekerjaan adalah ganjaran terbaik bagi diri sendiri. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang memiliki nilai tertinggi terhadap kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan (Kharisma AK, 2018). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyaputra dan Dewi, Rohmat Hidayat, Roni Kambara, Lutfi (2018), Maaz Ud Din, Faisal Khan, Usman Khan, Ana Kadarningsih, Sih Darmi Astuti, Desy Retno Hapsari dan Roni Kambara (2019) yang menunjukkan bahwa *Motivasi intrinsik* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi intrinsik yang baik kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaannya. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwar, Raden Budi

Satriyo (2019), yang menunjukkan bahwa secara parsial motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai demikian pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Angrian Permana, M. Havidz Aima, Eny Ariyanto, Adi Nurmahdi (2019) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disisi lain

Etos kerja Islami juga berperan dalam peningkatan kinerja pegawai. *Etos kerja Islami* (Islamic Work Ethics) adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi seorang Muslim di tempat kerja (Ali, 1988). Etika kerja Islam terkait dengan perilaku seseorang di tempat kerja, yang mencakup bisnis, dedikasi, kerajinan, tanggung jawab, hubungan sosial, dan kreativitas. Jika seseorang memiliki hubungan yang dekat dengan Tuhan, sikap seseorang dan perilakunya cenderung konsisten dengan aturan dan peraturan dalam agamanya (Rokhman, 2016). Etika Kerja Islam fokus pada pemikiran yang sama bahwa bekerja dan hasilnya harus dianggap sebagai kewajiban moral bagi seseorang. Etika Kerja Islam berasal dari Quran dan konsep Sunnah (sumber primer) yaitu Taqwa, Amal Saleh, Al-Birr, Al-Qist, Ehsaan, Mas'uliyah, Maruf dan Itqan (Ahmad, Rofie, & Salim, 2016).

Penelitian terdahulu oleh Angrian Permana, M. Havidz Aima, Eny Ariyanto, Adi Nurmahdi (2019), Darwis Saban, Salim Basalamah, Achmad Gani, dan Zainuddin Rahman (2020) bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hal ini kontradiktif dengan Achmad Faisal A. Sapada, H. Basri Modding ,

Ahmad Gani , SyamsuNujum (2018), Kuntarno Noor *et all*, 2020) bahwaetoskerjatidakberpengaruhterhadapkinerja.

Kehidupan yang agamis mengandung arti bahwa kualitas pemahaman, penghayatan dan pengamalan ajaran agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara semakin meningkat, sehingga diharapkan seluruh proses pembangunan yang dilaksanakan di Kabupaten Demak selalu mengedepankan norma-norma agama (visi misi bupati Demak 2016-2021), sementara hasil pelaksanaan pembangunan khususnya di Dinas Pertanian serta Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Demak belum sesuai target yang sudah ditentukan.

Sementara itu hasil kinerja yang dicapai dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 masih belum sesuai harapan sebagaimana table dibawah ini :

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)	Realisasi	Capaian (%)	Realisasi	Capaian (%)
				Th. 2018		Th. 2019		Th. 2020	
1	Produksi perikanan budidaya	Ton	39,708	35,936	90,501	38,146	96,066	42,4	106,779
2	Produksi perikanan tangkap	Ton	7,5	5,869	78,253	7,351	98,013	7,073	94,31
3	Tingkat konsumsi ikan	Kg/kapita per tahun	37	36,5	98,649	37,01	100,027	36,02	97,35

Dari data tersebut ketiga indikator masih dibawah target kinerja yang diharapkan.

Dari *research gap* dan *fenomena gap* tersebut maka untuk menyelesaikan keterlibatan *Religiusitas* dan *Motivasi Intrinsik* dalam peningkatan kinerja pegawai, peneliti menggunakan *Islamic Work Ethic* sebagai variabel *intervening*, hal ini selaras dengan penelitian Imas Soemaryani (2018), Darwis Saban, Salim Basalamah, Achmad Gani, dan Zainuddin Rahman (2020), *Etos kerja Islam* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan etos kerja telah diaktualisasikan dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan pencapaian kinerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan peningkatan kinerja melalui penanaman nilai-nilai Islami.

Dengan rumusan masalah tersebut pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah *religiusitas* berpengaruh terhadap *etos kerja Islam* ?
- b. Apakah *motivasi intrinsik* berpengaruh positif terhadap *etos kerja Islam* ?
- c. Apakah *etos kerja Islam* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM* ?
- d. Apakah *religiusitas* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM* ?
- e. Apakah *motivasi intrinsik* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas,
maksud dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Menganalisis secara empiris pengaruh *religiusitas* terhadap *etos kerja Islam*
- b. Menganalisis secara empiris pengaruh *motivasi intrinsik* terhadap *etos kerja Islam*
- c. Menganalisis secara empiris pengaruh *etos kerja Islam* terhadap kinerja *SDM*
- d. Menganalisis secara empiris pengaruh *religiusitas* terhadap kinerja *SDM*
- e. Menganalisis secara empiris pengaruh *motivasi intrinsik* terhadap kinerja *SDM*

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis

Diharapkan studi ini bisa memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, dengan model pengembangan sumber daya manusia melalui *Etos Kerja Islam*, *Religiusitas* dan *Motivasi Intrinsik*.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari studi ini diharapkan bisa bermanfaat bagi pimpinan organisasi sebagai referensi untuk mengembangkan sumber daya manusia yaitu karyawan dan karyawan serta pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia melalui *religiusitas* dan *motivasi intrinsik* ditunjang dengan *etos kerja Islam* dari karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kinerja

"Employee job performance has always been an important concern for managers of organisations" (Inuwa, 2016). Menurut Mangkunegara (2013 dalam Mulyadi, 2015:63) istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mulyadi (2015:63) kinerja dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja juga merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi (Setiawan, 2015:49). Dengan demikian tujuan perusahaan ditentukan seberapa besar kontribusi karyawan dalam kinerjanya, hal ini sejalan dengan Muda, et al, (2014) yang menyatakan bahwa *"Within the framework of the professionals, good employee performance mirrors the ability to contribute through their works leading to the behavioral achievement that is in accordance with the goals of the company."*

(Dalam kerangka para profesional, kinerja karyawan yang baik mencerminkan kemampuan untuk berkontribusi melalui karya-karyanya yang mengarah pada pencapaian perilaku yang sesuai dengan tujuan perusahaan).

Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Zunaidah & Budiman, 2014:49) kinerja pegawai (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anggriawan, dkk (2015:52) juga memberikan pendapat bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau output atau hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh setiap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada perusahaan.

b. Dimensi Kinerja

Ivancevich (Taufik, dkk., 2014:762) mengemukakan dimensi kinerja task karyawan yang dinilai disebut kriteria evaluasi, sebagai contoh kriteria evaluasi adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan biaya pekerjaan. Suatu kriteria yang efektif harus memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Relevan, yaitu suatu pengukuran kinerja harus sesuai dengan output aktual dari pemegang jabatan.

- 2) Sensivitas, yaitu suatu kriteria harus dapat mencerminkan perbedaan antara orang yang berkinerja tinggi dan yang berkinerja rendah. Hal ini berarti, kinerja yang tinggi dan rendah harus menerima nilai kriteria secara akurat menggambarkan perbedaan kinerjanya.
- 3) Praktis, yaitu kriteria harus mudah diukur dan pengumpulan data dilakukan secara efisien.

Dimensi-dimensi kinerja pegawai menurut Wirawan (2015:288 dalam Lolita, 2016:141), yaitu:

- 1) Dimensi Prestasi Kerja, adalah tingkat pencapaian tugas pokok dan tugas tambahan pegawai pada suatu periode penilaian.
- 2) Dimensi Perilaku Kerja, adalah tingkat kesatuan antar sikap kerja pegawai dalam melaksanakan tugas di bidang kompetensi inti dan tingkat kehadiran sebagaimana yang disyaratkan dalam suatu periode tertentu.
- 3) Dimensi Sifat pribadi yang adahubungannya dengan pekerjaan, yaitu sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Indikator Kinerja

Ada 6 (enam) kriteria untuk menilai kinerja karyawan (Bernardin dan Russel, 1993 dalam Kuddy, 2017:26), yaitu:

- 1) *Quality* adalah sebagai "*the degree to which the process or either conforming to some ideal way performing the activity or fulfilling the activity.s intended purpose*". Ini berarti *quality* berarti suatu tingkatan

yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang telah dicapai dari suatu pekerjaan yang mendekati kesempurnaan.

- 2) *Quantity* yaitu *"the amount produced, expressed in such term as dollar value, number of unit or number of completed activity cycle"* artinya quantity merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produksi atau dalam jumlah siklus aktivitas yang telah terselesaikan.
- 3) *Timeliness* yaitu *"the degree to which an activity completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the stand point of both coordinating with the outputs of other and maximizing the time available for other activities"*, ini berarti timeliness merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.
- 4) *Cost effectiveness* yaitu *"the degree to which the use of organization resources (eg: human, monetary, technological, material) is maximized in the sense of getting the highest gain or reduction in loss from each unit instead of use of resource"*, ini berarti cost effectiveness merupakan suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya (manusia, keuangan, teknologi) yang dimiliki perusahaan untuk mendapatkan keuntungan maksimal atau mengurangi kerugian dari masing-masing unit atau sebagai pengganti dari penggunaan sumber daya.

- 5) *Need for supervision* yaitu "the degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory intervention to prevent an adverse out-come", ini berarti need for supervision merupakan suatu tingkatan di mana seseorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campurtangan dari penyelia.
- 6) *Interpersonal impact* yaitu "the degree to which a performer promotes feelings self-esteem, good-will, and cooperation among coworkers and subordinates", ini berarti interpersonal impact merupakan suatu tingkatan keadaan di mana karyawan dapat menciptakan suasana yang aman dalam bekerja, percaya diri, berbuat baik dan kerjasama antar rekan sekerja.

Dalam penelitian ini digunakan indikator kinerja (Mangkunegara (2011) dalam Fatma Triani et al (2020) terbagi menjadi empat, yaitu : kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

2.1.2 Etos Kerja Islami

a. Pengertian Etos Kerja Islami

Etika adalah istilah dalam bahasa Inggris yang berasal dari bahasa Yunani "Ethos", yaitu nilai-nilai sikap yang menunjukkan karakter seseorang. Etika mengacu pada adat istiadat, tata krama, sosial keadilan dan kebaikan untuk komunitas (Aldulaimi Saeed, 2016). Etika kerja diartikan sebagai aturan perilaku yang ditentukan oleh organisasi untuk mengawasi perilaku karyawan dan tindakan untuk memastikan bahwa mereka mematuhi prinsip yang ditentukan

(Husin&Norhasniah, 2012). Etika kerja adalah sikap dan keyakinan tentang perilaku kerja dan multidimensi karakteristik tercermin dalam pengambilan keputusan dan perilaku (Miller, Woehr, & Hudspeth, 2002; Ravangard et al., 2014).

Dengandemikian, etikakerjakaryawandapatdikatakansecarakeseluruhankerangkakerja, yang mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja (vander Walt, 2016).

Beekun (1996) dalam Rokhman (2010) mendefinisikan etika adalah seperangkat prinsip moral yang membedakan sesuatu yang benar dan sesuatu yang kurang baik (salah). Etika adalah bidang normatif (aturan) karena menentukan apa yang boleh dilakukan atau tidak dilakukan. Lingkup Etika adalah persoalan moral yang berhubungan dengan perilaku yang benar dan yang salah.

Sedangkan Etos kerja Islami (Islamic Work Ethics) adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi seorang Muslim di tempat kerja (Ali, 1988). Rizk dalam Marri (2012:135) menyebutkan bahwa etikakerja Islam (EKI) adalah orientasi ke arah kerja, dan mendekatinya keutama dalam kehidupan. Islam menempatkan etika dalam tingkatan tertinggi karena etika mengatur semua aspek kehidupan.

Implikasi dari etos kerja Islami adalah bekerja dipandang sebagai suatu virtue (kebajikan) untuk memenuhi kebutuhan personal dan dibutuhkan untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan sosial seseorang. Etos kerja Islami tidak dimaksudkan untuk pengorbanan hidup,

tetapi untuk pemenuhan hidup dan menempatkan motivasi ekonomi dalam penghormatan yang tertinggi. Etos kerja Islam memandang bahwa bekerja adalah suatu hal yang bermakna lebih jauh daripada ketertarikan pribadi secara ekonomis, sosial dan psikologis, atau untuk mempertahankan status sosial, tetapi juga untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dan mengokohkan iman. Konsep ini datang dari Al Qur'an dan hadits Nabi Muhammad. Berbeda dengan konseptualisasi etos kerja yang lain, Islam menganggap bekerja adalah ibadah (suatu kegiatan religius) dan jihad (disebabkan oleh Allah).

Bekerja adalah suatu usaha yang didedikasikan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologis seseorang, untuk meraih status sosial, serta untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan mengokohkan iman. Dengan kata lain, bekerja bermakna sebagai penyelamat bagi lima kebutuhan dasar manusia, yaitu *din* (iman), *nafs* (jiwa manusia), *‘aql* (intelektual), *nasl* (keturunan), dan *maal* (kekayaan). Sehingga penting bagi manusia untuk bekerja dimanapun kesempatan itu tersedia sesuai dengan keinginan Allah (Kamaluddin & Ab. Manan, 2010).

Konsep bekerja sebagai ibadah dan jihad menegaskan bahwa keterlibatan dan partisipasi dalam aktivitas ekonomis (bekerja) tak hanya sekedar bermakna sebagai usaha menyelamatkan masyarakat tetapi juga panggilan ketuhanan (Rizk, 2008). Sesuai dengan Ali (1988), nilai dari etos kerja Islam diturunkan dari niat yang mengiringi aktivitas tersebut,

bukan hasil pekerjaannya. Karena itu hal yang paling penting dari bekerja sebagai ibadah dan jihad adalah niyyat (intention).

Dalam Islam, intensi (niat) dari setiap perilaku manusia harus ditujukan hanya demi Allah saja. Hal ini sesuai dengan hadits Nabi Muhammad : “Allah tidak melihat harta kekayaanmu, tetapi melihat pada hatimu dan perbuatanmu” (HR Muslim). Karena itu, bekerja harus dilakukan secara tulus (ikhlas) hanya demi Allah semata. Adanya niat yang tulus akan memastikan bahwa pekerjaan efektif dan efisien sesuai bimbingan yang pada akhirnya akan berkontribusi pada tercapainya al fah (kesuksesan di dunia dan akhirat) (Kamaluddin & Ab. Manan, 2010).

Oleh karena itu, etos kerja sangat berkaitan erat dengan semangat kejujuran dan profesionalitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Citra, dkk (2018); Afiatun (2016); Muhzinat (2018); dan Layaman dan Jumalia (2018), serta Darwis Dkk (2020) menunjukkan bahwa etos kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

b. Indikator Etos Kerja Islami

Berdasarkan prinsip-prinsip bekerja dan berbisnis yang diajarkan oleh Nabi Muhammad, Ali (1988) menjelaskan bahwa etos kerja Islam mengandung prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Melakukan pekerjaan/bisnis yang halal (pursuing legitimate business).
Nabi Muhammad bersabda bahwa pekerjaan yang bermanfaat adalah pekerjaan yang bermanfaat bagi sesama dan masyarakat. Karena itu, barang siapa yang bekerja keras akan dihargai. Bahkan pekerjaan ini dianggap sebagai ibadah.
2. Kekayaan harus diusahakan (wealth must be earned).
Dalam melakukan aktivitas ekonomi, seseorang harus menjalankannya berdasarkan pondasi moralitas dan standar halal. Sebagaimana yang tercantum dalam QS Annisa": 29-32.
3. Kualitas pekerjaan (quality of work). Dalam bekerja, Nabi Muhammad mengajarkan agar seorang muslim bekerja dengan penuh disiplin dan komitmen. Bekerja diniatkan tidak hanya karena esensi pekerjaan itu sendiri, tetapi juga menjembatani antara keimanan dan kerja agar umat muslim mampu menjadi entitas ekonomi dan politis yang dapat diteladani.
4. Gaji (wages). Nabi Muhammad memerintahkan agar seorang Muslim adil dan tepat dalam membayarkan gaji pekerjanya. Barang siapa yang mengingkari gaji yang seharusnya dibayarkan, maka ia telah melakukan suatu hal yang tidak bermoral.
5. Percaya pada diri sendiri (reliance on self). Salah satu fungsi penting dari bekerja adalah mempertahankan rasa percaya pada diri sendiri. Hal ini sesuai dengan hadits Nabi Muhammad: "Tidak ada makanan yang lebih baik dimakan oleh

seseorang daripada apa yang diusahakan oleh tangannya sendiri”, serta “Tidak ada nafkah yang lebih baik daripada apa yang telah diusahakannya sendiri”.

6. Monopoli (monopoly). Dalam Islam, monopoli dianggap sebagai suatu perbuatan dosa yang menimbulkan penderitaan, keuntungan yang tidak sah, dan menyebabkan kesenjangan. Nabi Muhammad melarangnya dan bersabda: “Siapa yang suka menimbun barang adalah seorang yang berdosa”.
7. Suap (bribery). Seperti halnya monopoli dan praktik kecurangan lain dalam bisnis, suap juga sangat dikutuk oleh Islam, sebagaimana hadits Nabi Muhammad : “Allah melaknat orang yang memberisuiap dan yang menerima suap”.
8. Niat dan Perbuatan (deeds and intention). Kedua hal ini merupakan pondasi utama dalam etos kerja Islami dan merupakan perbedaan antara etos kerja Islam dengan etos kerja yang lain. Salah satu asumsi fundamental dalam Islam adalah bahwa niat yang ditujukan demi kebaikan bersama merupakan salah satu kriteria yang diperhitungkan dari pada hasil (result) dari pekerjaan itu sendiri. Setiap pekerjaan yang tidak halal, meskipun mendatangkan hasil yang melimpah bagi pelakunya, merupakan suatu perbuatan dosa.
9. Kejujuran (transparency). Bekerja dan berbisnis harus berlandaskan kepada moral dan etika. Dalam salah satu hadits disebutkan, “Siapa yang mengatakan keadaan yang

sebenarnya, tidak akan menimbulkan keburukan bagi orang lain” menunjukkan bahwa kejujuran dalam transaksi bisnis adalah suatu hal yang penting dan dibutuhkan untuk meningkatkan rasa saling percaya dan mengurangi permasalahan yang terjadi di tempat transaksi (marketplace).

10. Ketamakan (greed). Dalam Islam, ketamakan merupakan sebuah ancaman bagi keadilan sosial dan ekonomi. Beberapa hadits menyebutkan, “Berhati-hatilah terhadap ketamakan, sesungguhnya ketamakan adalah kemiskinan yang menetap”, serta “Dua hal yang tidak akan ada pada orang yang beriman: ketamakan dan asusila”.
11. Kedermawanan (generosity). Kedermawanan adalah sebuah hal yang baik dalam Islam. Hadits menyebutkan: “Orang yang dermawan adalah orang yang paling dekat dengan Allah, surga dan jauh dari neraka”, serta “Barang siapa yang membantu orang lain, maka Allah akan membantunya di dunia dan di akhirat”.

Peneliti dalam hal ini menggunakan empat pilar utama dalam konsep *Islamic Work Ethic* sebagaimana AF Mirza Firmansyah dan Anissa Lestari Kadiyono (2020) yaitu : (1) *Effort*. Usaha dianggap perlu sebagai bahan untuk melayani diri dan masyarakat. Artinya, individu yang produktif meminimalisir masalah sosial dan ekonomi, dan memungkinkan seseorang untuk memperoleh kehidupan yang layak untuk diri dan keluarga. (2) *Competition*. Individu harus bersaing secara adil dan jujur dan berdagang dengan niat baik. Al Quran (4:29) menyatakan, "Jangan membagi harta Anda di

antarakamusendiri ke cualibahwaitu diperdagangkan dengan persetujuan bersama".

Nabi

Muhammad

sangat jelas menyatakan bahwa perdagangan itu harus dilakukan tanpa batasan yang dapat menghambat kesejahteraan. Dia menyatakan, "Kenapa Anda menahkakanak Anda dari apa yang akan menguntungkannya dan juga menguntungkan Anda?"

Perdagangan dan transaksi, bagaimanapun itu, harus dilakukan di lingkungan yang penuh dengan kepercayaan dan keterbukaan. (3) *Transparency*.

Transparansi ditentukan sebagai tanggung jawab moral. Transparansi didasarkan pada saling pengertian bahwa perilaku dan tindakan yang salah, penipuan, akan menghambat keadilan dan membatasi kebebasan bertindak di pasar. (4) *Morally responsible conduct*. Secara moral perilaku berbasis transparansi merupakan prasyarat penting untuk mempertahankan ekonomi yang makmur dan komunitas bisnis yang vital.

2.1.3 Motivasi Intrinsik

a. Pengertian Motivasi Intrinsik

Menurut Siagian (2014) dalam Heriyanto dan Hidayati (2016:22). Motivasi merupakan penggerak, alasan-alasan, atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan suatu tindakan atau bertingkah laku. Motivasi intrinsik merupakan motivasi untuk mencapai hasil maksimal yang muncul dari dalam diri seseorang. Menurut Ryan dan Deci (2000), motivasi intrinsik adalah kondisi seseorang yang termotivasi bekerja secara maksimal karena mereka merasa senang, antusias dalam bekerja, dan menganggap partisipasi dalam pekerjaan adalah ganjaran terbaik bagi diri sendiri.

Intrinsic motivation is related to psychological rewards such as opportunity to use one's ability, a sense of challenge and achievement, receiving appreciation, positive recognition, and being treated in a caring and considerate manner. (Bulo dan Tambuan, 2015).

Terdapat dua dasar teori motivasi intrinsik, yaitu Teori Evaluasi Kognitif (Cognitive Evaluation Theory/ CET) dan Teori Determinasi Diri (Self Determination Theory/ SDT). Teori Evaluasi Kognitif (CET) adalah teori mengenai faktor-faktor konteks sosial yang menghasilkan variabilitas motivasi intrinsik dan struktur interpersonal, seperti: penghargaan, komunikasi, dan umpan balik (Ryan dan Deci, 2002 dalam Dysvik dan Kuvaas, 2010). Motivasi diri akan terlihat dari perilaku individu untuk meningkatkan kompetensi diri, dan secara psikologis terlibat aktif serta berkontribusi maksimal dalam pekerjaannya. Teori Evaluasi Kognitif (CET) erat kaitannya dengan Teori Determinasi Diri (SDT), kedua teori tersebut menjadi landasan dasar dari teori motivasi intrinsik. Teori determinasi diri (SDT) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik dalam bentuk motivasi otonom yang paling murni (Gagne dan Deci, 2005). Teori determinasi diri (SDT) menyatakan bahwa dalam mencapai motivasi intrinsik dibutuhkan tiga kebutuhan psikologis bawaan, meliputi kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan (Dysvik dan Kuvaas, 2010). Kebutuhan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kebutuhan otonomi,
direpresentasikan ketika seseorang merasa memiliki peluang untuk menentukan pilihannya sendiri, menjalankan sesuai dengan ekspresi diri, dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya (Ryan dan Deci, 2002 dalam Dysvik dan Kuvaas, 2010).

2. Kebutuhan kompetensi,

direpresentasikan ketika seseorang memerlukan kompetensi dan merasa efektif dalam lingkungan sosial.

Seseorang memiliki kesempatan untuk mengekspresikan dan mengelolakan kapasitas diri (Ryan dan Deci, 2002 dalam Dysvik dan Kuvaas, 2010).

Kebutuhan ini akan membuat seseorang tertantang dalam melakukan kegiatan yang optimal dalam menjaga kapasitas keterampilan dan kemampuan diri.

3. Kebutuhan keterkaitan dengan orang lain, direpresentasikan dari kebutuhan untuk berinteraksi secara sosial dan merasa dihargai oleh kelompoknya, merasa menjadi bagian dari tim dan merasa bebas untuk mengekspresikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan pribadi mereka (Ryan dan Deci, 2002 dalam Dysvik dan Kuvaas, 2010).

Tingginya tingkat motivasi intrinsik pada karyawan atau pegawai dalam suatu perusahaan, maka kegairahan dalam bekerja atau disebut juga etos kerja khususnya etos kerja Islami pada karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Diah Ayu (2019) menunjukkan bahwa Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan, Sedangkan penelitian Septianingsih, dkk (2020) membuktikan bahwa Pengaruh Motivasi terhadap Etos Kerja Islami di Universitas Muhammadiyah Riau

hasilnya berpengaruh sangat signifikan hal ini dibuktikan dengan beberapa Motivasi yang telah dijalankan dapat menghasilkan karyawan yang memiliki Etos Kerja Islami Yang terukur berdasarkan nilai keislaman diantaranya adalah, kejujuran, bertanggung jawab disiplin, gigih serta mengharap ridho Allah SWT atas pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap etos kerja islam

Terkait dengan kinerja karyawan, pemberian motivasi pada karyawan juga akan memberikan dampak yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Bulo & Tambunan (2015); Hamdani, dkk (2019); dan Waruwu (2017) menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM

b. Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Heriyanto dan Hidayati (2016:23)

Indikator motivasi intrinsik mencakup :

- 1) Prestasi
- 2) Penghargaan
- 3) Tanggung jawab,
- 4) Kesempatan untuk maju,
- 5) pekerjaan itu sendiri,
- 6) Serta pertumbuhan dan perkembangan

Sedangkan dalam penelitian ini,
 Motivasi intrinsik diukur dengan menggunakan Kuvaas et, al. (2017); Trisno an Abror, (2019) yaitu: 1) *the work I do is my driving factor in work*; 2) *work in my workplace is very pleasant*; 3) *my work means*; 4) *my job is very interesting*; 5) *interesting work is a motivation for me*; 6) *sometimes- sometimes I am inspired by work so, forget about the environment*.

2.1.4 Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Pada istilah agama dan religimuncul istilah religiusitas. Woodward (2000), menyebutkan bahwa religiadalah sistem keagamaan dan kepercayaan seseorang. Glock dan Stark (Ancok&Suroso, 2011) adalah seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa tekun pelaksanaan ibadah dan seberapa dalam penghayatan agama yang dianut seseorang. Religiusitas sebagai komitmen religius individu yang dapat dilihat melalui aktivitas atau perilaku individu yang bersangkutan terhadap agama atau kepercayaan yang dianutnya.

Kwon (2003) menyebutkan bahwa istilah religius dapat diartikan sebagai keadaan iman seseorang beriman baik dalam hati maupun ucapan serta melakukan amal-amal dalam mencari kesucian pribadi, nilai, arti hidup dan juga permohonan. Martineau (Jalaluddin, 2003) mendefinisikan religiusitas sebagai kepercayaan kepada Tuhan yang selalu hidup, yakni kepada Jiwa dan kehendak Tuhan yang mengatur alam semesta dan mempunyai hubungan moral dengan umat manusia. Ancok dan Suroso (2011)

mengungkapkan bahwa religiusitas bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan ibadah akan tetapi juga aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan spiritual, tidak hanya yang dapat dilihat dengan mata tetapi juga apa yang terjadi dalam hati masing-masing individu.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa religiusitas adalah kedalaman penghayatan keagamaan seseorang dan keyakinannya terhadap adanya Tuhan yang di dalamnya berisikan nilai-nilai yang harus seseorang jalankan atau amalkan dalam bentuk ritual atau kegiatan sebagai tanda suatu kepatuhan. Nevi & Peranginangin (2019) dan Mardalis, et al (2019) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Religiusitas berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan Rozikan dan Zakiy (2019) dan Wisker & Rosinaite (2016) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap petos kerja islami. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Religiusitas berpengaruh positif terhadap petos kerja islami

b. Aspek Religiusitas

Aspek religiusitas telah disusun oleh Glock dan Strark (David, 2003), yang mengemukakan bahwa konsep religiusitas sebagai komitmen religius individu dapat dili

hat melalui aktivitas atau perilaku individu yang bersangkutan terhadap agama yang dianutnya antara lain:

- 1) Keyakinannya yaitu tingkat sejauh mana keyakinan seseorang tentang hal-hal yang dogmatis dalam ajaran agama yang dianutnya. Misalnya keyakinan tentang Tuhan, surganeraka, dan hukum-hukum Tuhan terhadap perilaku manusia.
- 2) Ibadah yaitu tingkat sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya; aktivitas-aktivitas tertentu dalam agama yang diwajibkan dan dianjurkan untuk dilakukan oleh penganutnya. Misalnya shalat, membaca atau mendalami kitab suci.
- 3) Penghayatannya yaitu perasaan atau pengalaman keagamaan yang pernah dialami, dirasakan pun merupakan keajaiban yang datang dari Tuhan; pengalaman religius yang berupa perasaan-perasaan atau emosi, sensasi, dan persepsi yang dialami individu sebagai suatu komunikasi dengan hakikat ketuhanan atau Tuhan. Misalnya perasaan terhadap kebesaran Tuhan, perasaan dekat dengan Tuhan, perasaan khushuk dan tenteram ketika beribadah, dan perasaan bergetar ketika mendengar bacaan kitab suci.
- 4) Pengetahuannya yaitu seberapa jauh seseorang mengetahui tentang ajaran-ajaran agamanya, yang terdiri dari pengetahuan dan konsep-konsep kognitif yang berhubungan dengan penciptaan, serta upaya menambah pengetahuan tentang agamanya, terutama yang ada di dalam kitab suci maupun buku-buku agama lainnya;

5) Pengamalanyaitutingkatansejauh mana perilakuseorangdimotivasi dan konsekuendenganajaranagamanya di dalamkehidupansosial. konsekuensi-konsekuensiduniawidaripadakeyakinan, tindakanpengalaman dan pengetahuankeagamaanindividu, yang meliputiapa yang harusdilakukan dan bagaimanasikap yang harusdipegangindividusebagaikonsekuensidaripada agama yang dianutnya. Disampingitukonsekuensiini juga memberikankerangkaacuanuntukmempelajari dan menafsirkan agama yang dianut. Dalam agama Islam aspekituberisitentangamalan-amalan yang banyakberhubungandengan orang lain ataualamsemestaseperti, menolong, mudahmemafkan, dan menjagalingkungan.

c. IndikatorReligiusitas

Rochmaniar dan Arwiyahberpendapatbahwa formula Glock & Stark yang membagikeragamanmenjadi lima dimensi pada level tertentumilikikesesuaian dengan Islam. Oleh karenaitu, merekamembagidimensikeagamaan yang selarasdengan agama Islam, yaitu (Mardalis et al, 2019): *a) Dimensions of Islamic Beliefs or Aqidah, b) Dimensions of Religious Practice or worship, c) Dimensions of Knowledge or Science, d) Dimensions of Understanding or Experience, e) Dimensions Practice or Morals*.Berikutpenjelasannya:

1) Dimensions of Islamic Beliefs or Aqidah

Dimensiinimenunjukkanseberapatingkatkeyakinanmuslimterhadapkebenaran-kebenaranajaranagamanya, terhadapajaran-ajaran yang

bersifat mendasar dan dogmatik, seperti kepercayaan kepada Allah, Malaikat, kitab-kitab, Nabi/Rasul, surga dan neraka.

2) *Dimensions of Religious Practice or worship,*

Dimensi ini mencakup perilaku ketaatan dan hal-hal tingkat kepatuhan seseorang dalam melakukan kegiatan-kegiatan ritual sebagaimana yang telah diajarkan dan diperintahkan oleh agama. Dimensi praktik dalam agama Islam dijalankan dengan melaksanakan ibadah shalat, puasa, zakat, haji, membaca Al-quran dan lain-lain.

3) *Dimensions of Knowledge or Science*

Dimensi ini menerangkan atau menunjukkan seberapa jauh pengetahuan dan pemahaman muslim terhadap ajaran-ajaran agamanya, dimensi ini mengacu kepada harapan bahwa orang-orang yang beragama memiliki pengetahuan mengenai dasar-dasar ritus-ritus, kitab suci dan tradisi, seperti pengetahuan tentang kandungan Al-qur'an, pokok-pokok ajaran yang harus diimani dan dilaksanakan, hukum Islam serta pemahaman tentang kaidah-kaidah keilmuan ekonomi/peransyariah.

4) *Dimensions of Understanding or Experience*

Dimensi ini tentang pengalaman-pengalaman yang pernah dialami atau dirasakan, seperti merasa bahwa ia yakin akan Tuhan, lebih dekat dengan Tuhan, timbul rasa bertambah keimanan dan lain sebagainya.

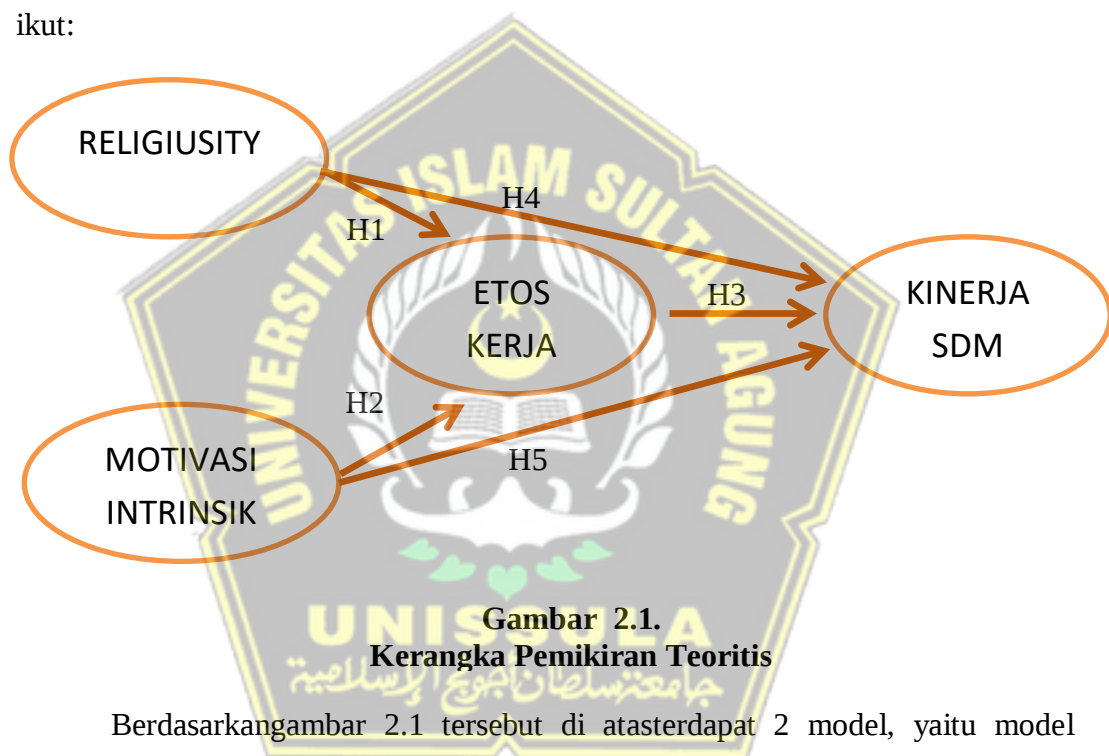
5) *Dimensions Practice or Morals*

Dimensi ini merujuk pada seberapa tingkat Muslim berperilaku dimotivasi oleh ajaran-ajarannya,

yaitu bagaimana individu berelasi dengannya, terutama dengan manusia lain. Seperti perilaku sukamenolong, bekerjasama, berderma, berlaku jujur dan lain sebagainya.

2.2 Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh beberapa ahli serta didukung dengan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan dalam hipotesis dengan disusun kerangka penelitian sebagai berikut:



Berdasarkan gambar 2.1 tersebut di atas terdapat 2 model, yaitu model pertama pengaruh religiusitas dan motivasi intrinsik terhadap etos kerja Islami yang ditunjukkan pada hipotesis 1 dan 2 dan model kedua yaitu pengaruh religiusitas, motivasi intrinsik dan etos kerja Islami terhadap kinerja SDM yang ditunjukkan pada hipotesis 3, 4, dan 5.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2010:13) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini juga dapat digolongkan sebagai penelitian eksplanatori, yakni penelitian yang didasarkan pada teori atau hipotesis yang akan dipergunakan untuk menguji suatu fenomena yang terjadi. Cooper dalam Rofiq (2007)

menyatakan bahwa penelitian eksplanatori melakukan studi terhadap hubungan antara dua atau lebih variabel, kemudian berusaha untuk menjelaskan fenomena yang terjadi. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh *Religiusitas* dan *Motivasi Intrinsik* terhadap *Kinerja SDM* dengan *Islamic Work Ethic* sebagai *Variabel Intervening*.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Sanusi, 2013:87). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Dinas Kelautan Dan Perikanan serta Dinas Pertanian Kabupaten Demak sejumlah 251 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih (Sanusi, 2013:87). Teknik pengambilan sampel (sampling) adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sample. Cara pengambilan sampel tipe ini disebut pula dengan judgement sampling yaitu cara pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu, terutama pertimbangan yang diberikan oleh sekelompok pakar atau expert (Sanusi, 2013:95). Tujuan menggunakan teknik ini adalah untuk mengambil sampel orang-orang tertentu yang sesuai persyaratan (ciri-ciri, sifat, karakteristik, dan kriteria) sampel agar mendapatkan hasil data yang akurat.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus Slovin (Sanusi, 2013:101), sebagai berikut:

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

Di mana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

α = toleransi ketidaktekelitian (5%)

$$n = \frac{251}{1 + 251 (0.05^2)}$$

$$n = \frac{251}{1 + 251 (0.0025)}$$

$$n = \frac{251}{1.6275}$$

$$n = 154.2 \text{ (Digenapkan 154)}$$

Berdasarkan perhitungan di atas didapatkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 154 responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian sosial, yaitu data berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan untuk sumber data terdapat dua jenis yaitu sumber data primer dan sekunder. Pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, adapun sumber data diperoleh sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer menurut Kriyantono (2012 :41), adalah sumber data pertama dimana sebuah data dihasilkan. Pada penelitian ini, data primer akan didapatkan dari sumber di lapangan secara langsung yaitu dari hasil kuesioner yang dibagikan pada responden. Masa pandemi covid-19 ini peneliti menggunakan *google form* untuk pengisian kuesioner,

halinigunamenghindarikontakfisikantarapenelitidenganrespondenataupunsebaliknya.

b. Data Sekunder

MenurutKriyantono (2012 :42), data sekunderadalah data yang diperoleh dari sumber kedua. Data yang dihasilkandarisumber data ini adalah sumber data sekunder. Pada penelitian kali ini, yang termasuk dalam data sekunder adalah studi pustaka dari literatur yang menunjang data berkaitan dengan penelitian ini. Dimana data sekunder ini digunakan untuk membantu menganalisis data primer yang didapatkan di lapangan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

MenurutArikunto (2006: 175) teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrumen yaitu alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah. Dengan demikian prosedur pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2010:199).

2. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono 2009). Dokumen yang ditunjukkan dalam hal ini adalah dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Indrianto dan Supomo (2012)

menyatakan definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Religiusitas	kedalaman penghayatan keagamaan seseorang dan keyakinannya terhadap adanya Tuhan yang yang di dalamnya berisi nilai-nilai yang harus seseorang jalankan atau amalkan dalam bentuk ritual atau kegiatan sebagai tatanan suatu kepatuhan	a. <i>Islamic Beliefs or Aqidah</i> b. <i>Religious Practice or worship</i> c. <i>Knowledge or Science</i> d. <i>Practice or Morals</i>
Variasi Intrinsik	kondisi seseorang yang termotivasi bekerja secara maksimal karena mereka merasa senang, antusias dalam bekerja, dan menganggap berpartisipasi dalam pekerjaan adalah ganjaran terbaik bagi diri sendiri.	1) <i>the work I do is my driving factor in work;</i> 2) <i>work in my</i>

	Ryan dan Deci (2000)	<i>workplace is very pleasant;</i> 3) <i>my work means;</i> 4) <i>my job is very interesting;</i>
Kerja Islami	orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi seorang Muslim di tempat kerja (Ali, 1988).	a. <i>Effort</i> b. <i>Competition</i> c. <i>Transparency</i> d. <i>Morally responsible conduct</i>
kerja SDM	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara (dalam Zunaidah & Budiman, 2014:49)	a. <i>Kualitas kerja</i> b. <i>Kuantitas Pekerjaan</i> c. <i>Pelaksanaan Tugas</i> d. <i>Tanggung jawab</i>

Skala yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah Semantik Differensial. Skala diferensial semantik adalah teknik populer untuk mengukur sikap orang terhadap hampir semua hal. Skala diferensial semantik menggunakan seperangkat kata sifat bipolar standar di mana peserta penelitian menilai suatu masalah atau objek. Prosedur sederhana ini memang akan memberikan berbagai manfaat, baik bagi peneliti maupun peserta studi, (Benjamin D. Rosenberg & Mario A. Navarro, 2018). Pendekatan kategorisasi semantik yang dibicarakan di sini adalah sebuah pendekatan lama yang dirumuskan oleh C. Burnette dan dipengaruhi oleh semantik naratif, sebuah wilayah aktualisasi nilai-nilai semantik (Sumartono, 2019)

Pengukuran ini mengasumsikan bahwa seseorang dapat mengekspresikan maknanya dengan menggunakan berbagai kata atau konotasi kata sifat. Secara umum, perbedaan semantik mengelompokkan ekspresi konotasi individu untuk beberapa stimulus menjadi tiga dimensi kata sifat, yaitu evaluasi (baik atau buruk), aktivitas (aktif atau pasif), dan potensi (kuat atau lemah) (Rachmat Kriyantono,

2019). Untuk menggunakan skala diferensial semantik, peserta penelitian menanggapi beberapa kata sifat bipolar yang dirancang untuk mengukur setiap dimensi dari objek atau masalah tertentu dengan membacanya pada salah satu dari tujuh kotak di antara dua kata sifat (Benjamin D. Rosenberg & Mario A. Navarro, 2018)

Tabel 3.2
Skala Penilaian

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju sekali

3.6 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software Smart PLS versi 2.0.m3 yang dijalankan dengan media komputer. Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2009) PLS (*Partial Least Square*) adalah:

Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Selanjutnya Jogiyanto dan Abdillah (2009) menyatakan analisis *Partial Least Squares* (PLS) adalah teknik statistik multivarian yang melakukan perbandingan antar variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang

didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data.

Lebih lanjut, Ghazali (2006) dalam Kalnadi (2013) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (di bawah 100 sampel). Perbedaan mendasar PLS yang merupakan SEM berbasis varian dengan LISREL atau AMOS yang berbasis kovarian adalah tujuan penggunaannya.

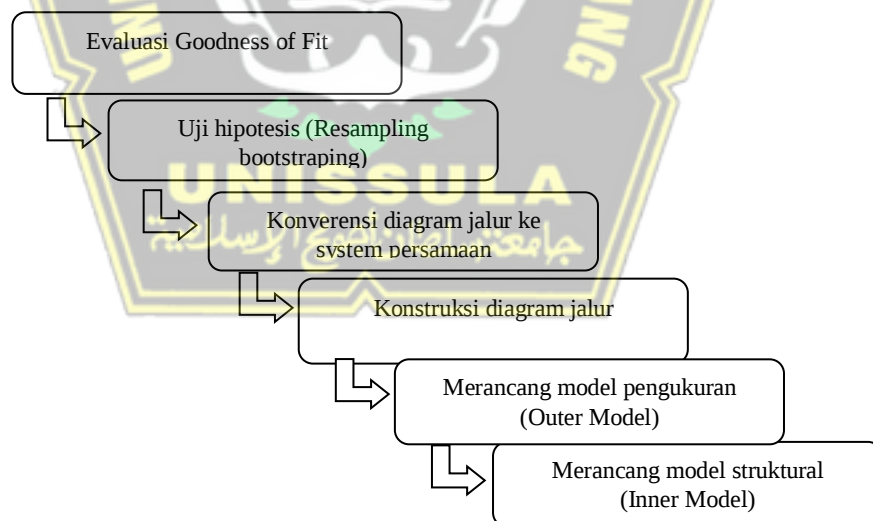
Keunggulan-keunggulan dari PLS menurut Jogiyanto dan Abdillah (2009) adalah:

1. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model kompleks)
2. Mampu mengelola masalah multikolinearitas antar variabel independen
3. Hasil tetap kokoh walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang
4. Menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis cross-product yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi
5. Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif
6. Dapat digunakan pada sampel kecil
7. Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal
8. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda, yaitu: nominal, ordinal, dan kontinu

Terdapat beberapa alasan yang menjadikan penyebab digunakan PLS dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini alasan-alasan tersebut yaitu: pertama,

PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak harus besar, yaitu jumlah sampel kurang dari 100 bisa dilakukan analisis, dan residual distribution. Kedua, PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk prediksi. Ketiga, PLS (*Partial Least Square*) memungkinkan algoritma dengan menggunakan analisis *series ordinary least square* (OLS) sehingga diperoleh efisiensi perhitungan algoritma (Ghozali dalam Ricardo 2012). Keempat, pada pendekatan PLS, diasumsikan bahwa semua ukuran variance dapat digunakan untuk menjelaskan.

Adapun langkah-langkah analisis dengan metode PLS dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Langkah-langkah Analisis PLS

Metode analisis data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

1. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif,

yaitu memberikan gambaran atau deskriptif empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand dalam Ricardo 2012). Data tersebut berasal dari jawaban-jawaban responden atas item-item yang terdapat dalam kuesioner dan akan diolah dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diberi penjelasan.

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial, (statistic induktif atau statistic probabilitas), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono dalam Kalnadi 2013). Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan software Smart PLS (*Partial Least Square*) mulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

PLS (*Partial Least Square*) menggunakan metode *principle component* analisis dalam model pengukuran, yaitu bloke ekstraksi varian untuk melihat hubungan indikator dengan konstruk laten dengan menghitung total varian yang terdiri atas varian umum

(*common variance*), varians spesifik (*specific variance*), dan varian error (*error variance*). Sehingga total varian menjadi tinggi.

3. Pengukuran Model (*Outer Model*)

Outer model sering juga disebut (*outer relationata measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indikator refleksi dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}x &= \Lambda_x \xi + \epsilon_x \\y &= \Lambda_y \eta + \epsilon_y\end{aligned}$$

Dimana x dan y adalah indikator variabel untuk variabel laten exogen dan endogen ξ dan η , sedangkan Λ_x dan Λ_y merupakan matrix loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dan dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran.

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler dalam Jogiyanto dan Abdillah 2009). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga

digunakan untuk mengukur konsistensi respondennya dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. *Convergent validity* dari *measurement model* dapat dilihat dari korelasi antar skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh outer loading dimensi variabel memiliki nilai loading > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen (Chin dalam Kalnadi 2013).

Rumus AVE (*average varians extracted*) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

Keterangan:

AVE adalah rerata persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui loading standarize indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS. λ melambangkan *standardize loading factor* dan n adalah jumlah indikator.

Selanjutnya uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability* (pc). Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* harus >0,6 dan nilai *composite reliability* harus >0,7. Dengan menggunakan output yang

dihasilkan SmartPLS maka composite reliability dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$pc = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \lambda_i \text{var}(\epsilon_1)}$$

Dimana λ_i adalah *component loading* ke indikator dan $\text{var}(\epsilon_1) = 1 - \lambda_i^2$. Dibandingkan dengan Cronbach Alpha, ukuran ini tidak mengasumsikan tau

equivalence antar pengukuran dan asumsi semua indikator diberi bobot sama. Sehingga Cronbach Alpha cenderung *lower bond estimate reliability*, sedangkan Composite Reliability merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat. Hal ini sejalan dengan pendapat Werts et al, (1974) dalam Kalnadi (2013) bahwa penggunaan *composite reliability* lebih baik digunakan dalam teknik PLS (Partial Least Square).

4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model struktural (*inner model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses bootstrapping, parameter uji T-*statistic* diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Model struktural (*inner model*) dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan oleh nilai R^2 untuk variabel dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q-square test* (Stone, 1974; Geisser, 1975 dalam Kalnadi 2013) dan juga

melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya.

Model

persamaannya dapat dituliskan seperti di bawah ini:

$$\eta = \beta_0 + \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

Dimana η menggambarkan *vector endogen* (dependen) variabel laten, ξ adalah *vector variabel exogen (independent)*, dan ζ adalah *vector variabel residual*. Oleh karena PLS didesain untuk model *recursive*, maka hubungan antar variabel laten, setiap variabel laten dependen, atau sering disebut *causal system* dari variabel laten dapat dispesifikasikan sebagai berikut:

$$\eta = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_i \gamma_{ib} \xi_b + \zeta_i$$

Dimana β_{ji} dan γ_{ib} adalah koefisien jalur yang menghubungkan predictor endogen dan variabel laten exogen ξ dan ζ sepanjang range indeks dan b dan i adalah inner residual variabel. Jika hasil menghasilkan nilai R^2 lebih besar dari 0,2 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor laten memiliki pengaruh besar pada level struktural.

5. Predictive Relevance

R-square model PLS dapat dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model variabel. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Namun,

jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai Q-square lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan, dengan rumus sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian ini dapat disajikan sebagai mana tersaji pada tabel 4.1.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Sampel N= 154	
		Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		

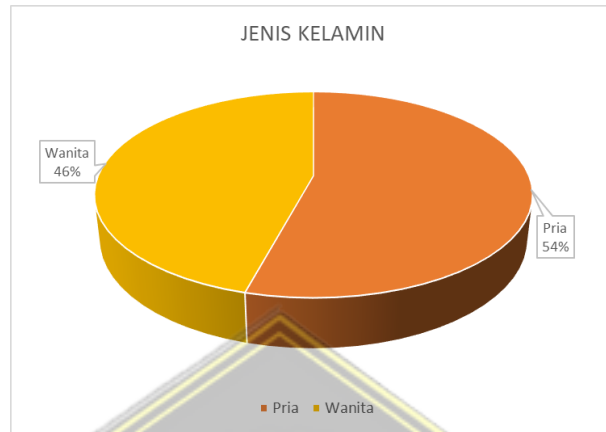
a. Pria	92	59.7
b. Wanita	62	40.3
2 Umur		
a. 21-30tahun	8	5.2
b. 31-40 tahun	57	37.0
c. 41-50 tahun	65	42.2
d. > 50 tahun	24	15.6
3. Pendidikan		
a. SMA	20	13.0
b. Diploma	16	10.4
c. S1	88	57.1
d. S2	30	19.5
4. Status Pernikahan		
a. Belum Menikah	31	20.1
b. Menikah	123	79.9
5. Masa kerja		
a. <5 tahun	53	34.4
b. 6-10 tahun	69	44.8
c. 10-15 tahun	22	14.3
d. >15 tahun	10	6.5

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden pria terdapat sebanyak 92 responden (59,7%) dan responden wanita sebanyak 62 responden (40,3%).

Data

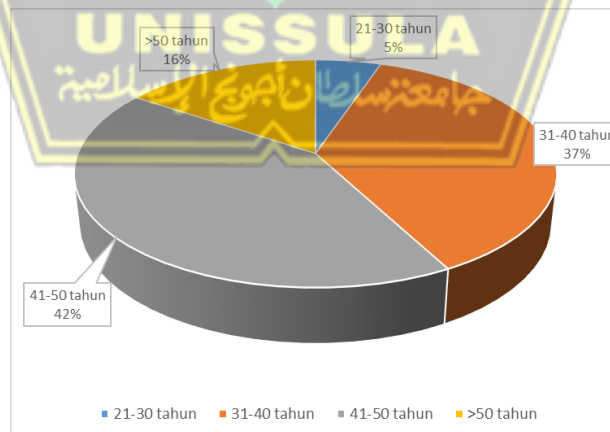
tersebut memperlihatkan bahwa pria lebih banyak dibandingkan wanita. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden paling banyak berusia 41-50 tahun sebanyak 65 responden (42,2%). Selanjutnya responden usia 31-40 tahun terdapat 37 orang (37,0%), usia > 50 tahun sebanyak 24 responden (15,6%), dan usia 21 – 30 tahun sebanyak 8 responden (5,2%). Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2

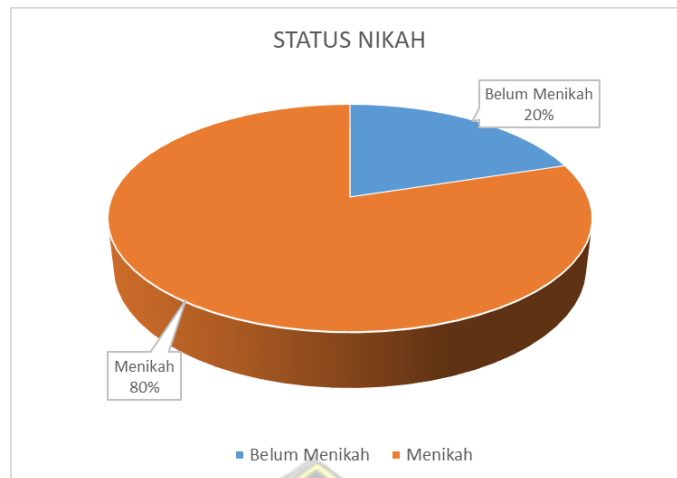
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir setingkat S1 yaitu sebanyak 88 responden (57,1%), sedangkan responden berpendidikan S2 sebanyak 30 responden (19,2%), sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 20 orang (13,0%) dan Diploma sebanyak 16 orang (10,4%). Hasil ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

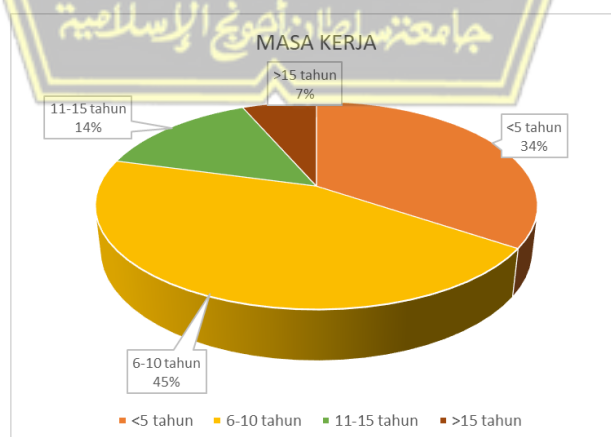
Berdasarkan status pernikahan, sebagian besar responden telah menikah yaitu sebanyak 123 responden (79,9%). Selanjutnya responden yang belum menikah terdapat 31 orang (20,1%). Hasil ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel di atas juga diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 69 responden (44,8%). Responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 53 responden (34,4%), dan masa kerja 10-15 tahun sebanyak 22 responden (14,3%), masa kerja > 15 tahun sebanyak 10 responden (6,5%). Hasil ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

4.1.2. Analisis Indeks Jawaban Responden Per Variabel

Analisis indeks jawaban per variabel ini bertujuan mengetahui gambaran deskriptif mengenai jawaban atas item-item pertanyaan yang diajukan pada responden. Perhitungan indeks jawaban responden dengan rumus berikut:

Skor tertinggi dikurangi skor terendah dibagi 3 kategori / interval

$$\frac{7 - 1}{3} = \frac{6}{3} = 2$$

Berikut kategori/interval yang digunakan dalam penelitian ini:

Skor	Keterangan
1–2,99	Rendah
3–4,99	Sedang
5–7	Tinggi

4.1.3. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Hasil analisis rata-rata jawaban responden pada masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut:

a. Religiusitas

Distribusi jawaban responden dan gambaran data variabel Religiusitas dapat disajikan pada tabel berikut:

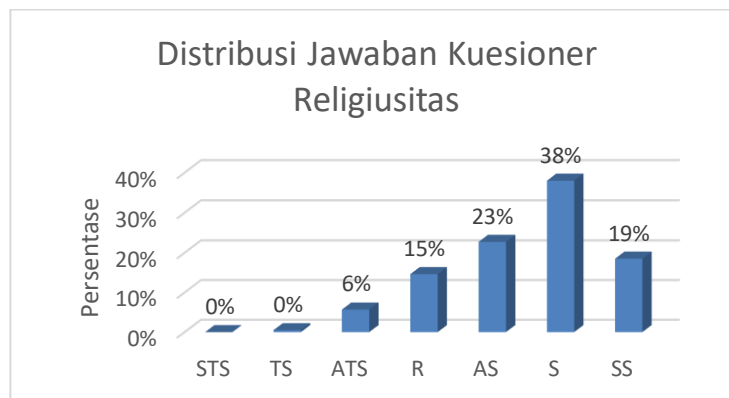
Tabel 4.2.

Distribusi Jawaban Variabel Religiusitas

Indikator	Skor Jawaban														Jumlah	Mean	St. Deviasi	Ket
	STS	%	TS	%	ATS	%	R	%	AS	%	S	%	SS	%				
a. Islamic Beliefs or Aqidah	0	0%	1	1%	8	5%	21	14%	39	25%	58	38%	27	18%	154	5.47	21.34	Baik
b. Religious Practice or worship	0	0%	1	1%	7	5%	27	18%	30	19%	57	37%	32	21%	154	5.50	20.67	Baik
c. Knowledge or Science	0	0%	0	0%	14	9%	22	14%	32	21%	59	38%	27	18%	154	5.41	20.52	Baik
d. Practice or Morals	0	0%	1	1%	6	4%	20	13%	39	25%	60	39%	28	18%	154	5.53	22.19	Baik
Total	0	0%	3	0%	35	6%	90	15%	140	23%	234	38%	114	19%	616	5.48	21.18	

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa jawaban responden mengarah pada jawaban Setuju (38%). Indikator Religiusitas tertinggi diperoleh pada indikator Practice or Morals (rata-rata 5,53), hal ini menunjukkan bahwa relasi tugas karyawan dengan karyawan lainnya tergolong sangat baik seperti perilaku sukamenolong, bekerjasama, berderma, berlaku jujur dan lain sebagainya (Mardialis et al, 2019) dan indikator terendah adalah Knowledge or Science (5,41), hal ini menggambarkan bahwa pengetahuan dan pemahaman karyawan terhadap ajaran agama banyak tidak diterapkan dalam bermasyarakat terutama dalam hal pengetahuan kandungan Al-Quran, pokok-pokok ajaran yang harus diimani dan dilaksanakan. Hasil di atas dapat digambarkan seperti pada grafik berikut:



Gambar 4.6

Distribusi jawaban kuesioner Religiusitas

b. Motivasi Intrinsik

Distribusi jawaban responden dan gambaran data variabel Motivasi Intrinsik dapat disajikan pada tabel berikut:

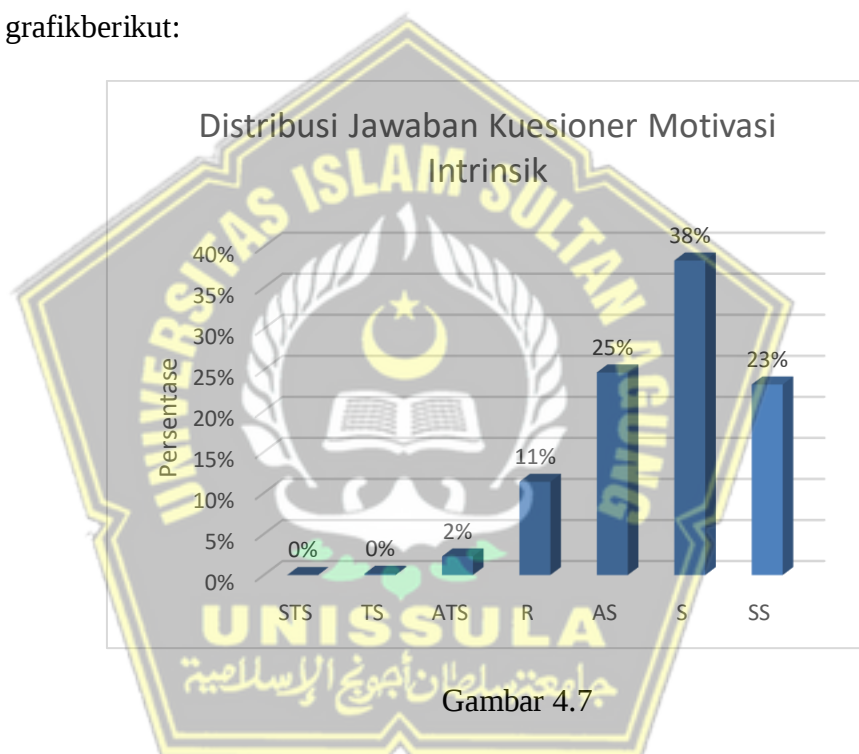
Tabel 4.3.

Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Intrinsik

item	Skor Jawaban														Jumlah	Mean item	St. Deviasi	Ket
	STS	%	TS	%	ATS	%	R	%	AS	%	S	%	SS	%				
a. the work I do is my driving factor in work;	0	0%	1	1%	2	1%	24	16%	32	21%	63	41%	32	21%	154	5.62	23.13	Baik
b. work in my workplace is very pleasant;	0	0%	0	0%	4	3%	17	11%	48	31%	43	28%	42	27%	154	5.66	21.73	Baik
c. my work means;	0	0%	0	0%	7	5%	14	9%	42	27%	56	36%	35	23%	154	5.64	22.29	Baik
d. my job is very interesting;	0	0%	0	0%	1	1%	15	10%	30	19%	74	48%	34	22%	154	5.81	26.99	Baik
Total	0	0%	1	0%	14	2%	70	11%	152	25%	236	38%	143	23%	616	5.68	23.54	

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa jawaban responden mengarah pada jawaban Setuju (38%). Indikator Motivasi Intrinsik tertinggi diperoleh pada indikator my job is very interesting (rata-rata 5,81), hal ini dapat digambarkan bahwa karyawan sangat tertarik dengan apa yang dikerjakannya saat ini, ini menunjukkan bahwa semangat dan

ketertarikandalammengerjakantugastimbuldaridalamdiri masing – masing karyawan dan indikatorterendahadalahthe work I do is my driving factor in work (5,62), menunjukkanbahwapekerjaan yang dilakukansaatinitidaksemata-matamenjadi factor pendorongdalampelaksanaantugassehari-haritetapimasihbanyak factor yang mempengaruhi. Hasil di atasdapatdigambarkanseperti pada grafikberikut:



Distribusi jawabankuesionerMotivasiIntrinsik

c. EtosKerjaIslami

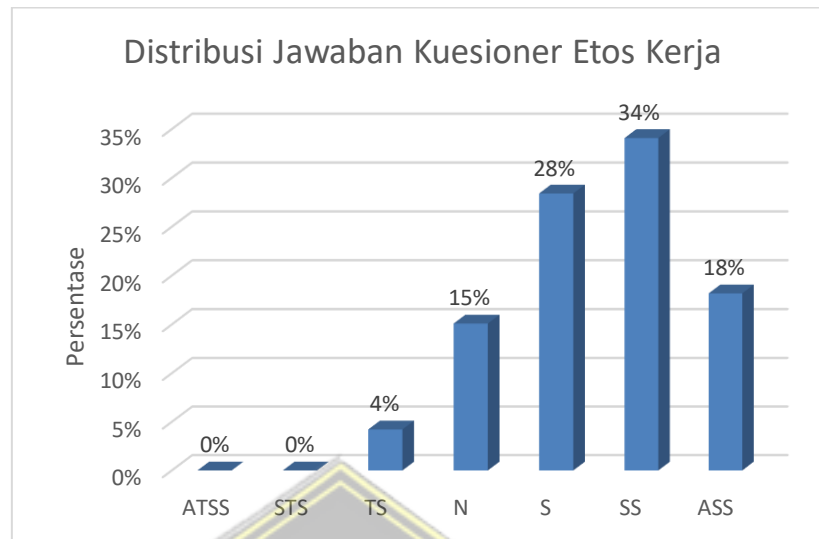
Distribusi jawaban responden dan gambaran data variabelEtosKerjaIslamidapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.4.

Distribusi JawabanVariabelEtosKerjaIslami

item	Skor Jawaban														Jumlah	Mean	St. Deviasi	Ket
	STS	%	TS	%	ATS	%	R	%	AS	%	S	%	SS	%				
a. Effort	0	0%	0	0%	5	3%	25	16%	45	29%	44	29%	35	23%	154	5.51	20.20	Baik
b. Competition	0	0%	0	0%	8	5%	25	16%	32	21%	56	36%	33	21%	154	5.53	20.62	Baik
c. Transparency	0	0%	0	0%	10	6%	23	15%	47	31%	50	32%	24	16%	154	5.36	20.52	Baik
d. Morally responsible conduct	0	0%	0	0%	3	2%	20	13%	51	33%	60	39%	20	13%	154	5.48	24.57	Baik
Total	0	0%	0	0%	26	4%	93	15%	175	28%	210	34%	112	18%	616	5.47	21.48	

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa jawaban responden mengarah pada jawaban Setuju (34%). Indikator Etos Kerja Islam tertinggi diperoleh pada indikator Transparency (rata-rata 5,36), tanggung jawab moral, saling pengertian dan Tindakan yang salah menjadi factor paling menonjol karena kesadaran diri dalam bentuk tanggung jawab sebagai ASN dalam melaksanakan tugasnya dan indikator terendah adalah Competition (5,53), hal ini didasarkan bahwa kompetisi antar karyawan/ASN hampir tidak pernah terjadi, hal ini dikarenakan masing – masing karyawan mempunyai tugas pokok dan fungsi sendiri-sendiri, namun masih ada persaingan yang tidak langsung yaitu dengan memperoleh nilai tertinggi dari hasil kinerja masing-masing. Hasil di atas dapat digambarkan seperti pada grafik berikut:



Gambar 4.8

Distribusi jawaban kuesioner Etos Kerja Islami

d. Kinerja SDM

Distribusi jawaban responden dan gambaran data variabel Kinerja SDM dapat disajikan pada tabel berikut:

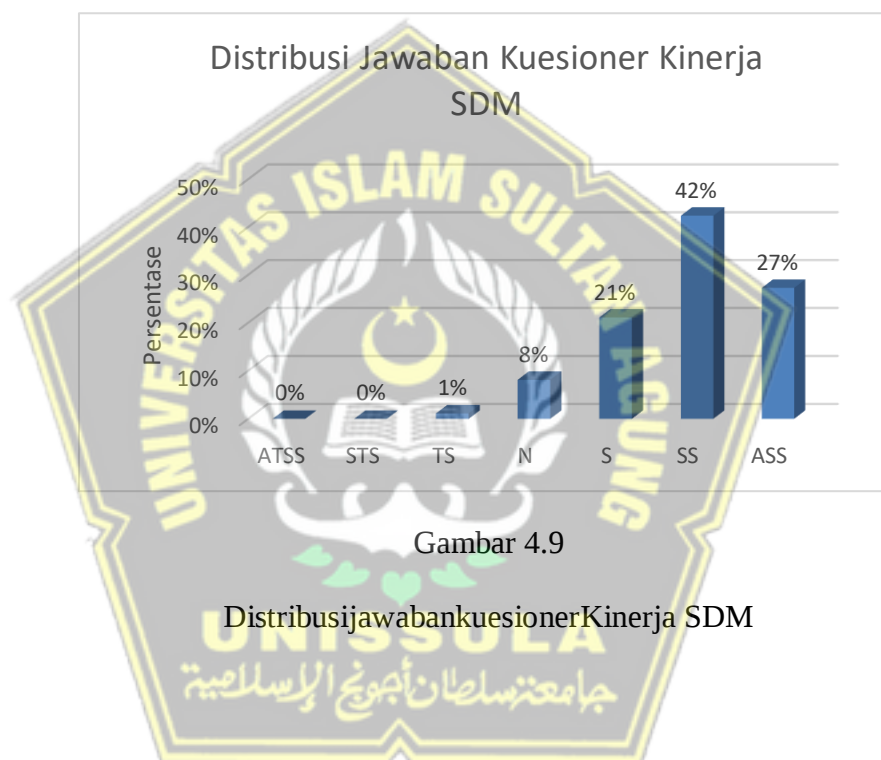
Tabel 4.5.

Distribusi Jawaban Variabel Kinerja SDM

item	Skor Jawaban														Jumlah	Mean	St. Deviasi	Ket
	STS	%	TS	%	ATS	%	R	%	AS	%	S	%	SS	%				
a. Kualitas kerja	0	0%	0	0%	0	0%	18	12%	33	21%	64	42%	39	25%	154	5.81	24.64	Baik
b. Kuantitas Pekerjaan	0	0%	0	0%	1	1%	12	8%	30	19%	67	44%	44	29%	154	5.92	26.08	Baik
c. Pelaksanaan Tugas	0	0%	0	0%	3	2%	10	6%	30	19%	68	44%	43	28%	154	5.90	26.12	Baik
d. Tanggungjawab	0	0%	0	0%	3	2%	10	6%	37	24%	62	40%	42	27%	154	5.84	24.83	Baik
Total	0	0%	0	0%	7	1%	50	8%	130	21%	261	42%	168	27%	616	5.87	25.42	

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa jawaban responden mengarah pada jawaban Setuju (42%). Indikator Kinerja SDM tertinggi diperoleh pada indikator kuantitas pekerjaan (rata-rata 5,92), hal ini sesuai dengan penilaian kinerja pegawai di masa

satupenilaiannyaadalahjumlah program kegiatan yang dilaksanakan dalam satu tahun dan indikator terendah adalah kualitas kerja (5,81), hal ini dimungkinkan karena kualitas kerja dalam ASN adalah perbandingan kuantitas dengan anggaran yang disediakan. Hasil di atas dapat digambarkan seperti pada grafik berikut:



Gambar 4.9

Distribusi jawaban kuesioner Kinerja SDM

4.1.4. Analisis Statistik

Analisis data dilakukan untuk menguji validitas dari masing-masing indikator dan reliabilitas dari konstruk. Kriteria validitas diukur dengan *convergent* dan *discriminant validity*, sedangkan *reliability* konstruk diukur dengan *composite reliability*.

a. Uji Validitas Konstruk

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji ini dilakukan dengan menggunakan ukuran *convergent* dan *discriminant validity* dengan bantuan software *Smart PLS 3.0 M3*.

1. *Discriminant Validity*

Untuk pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. Akar AVE yaitu untuk mengetahui korelasi antar konstruk

Pengujian validitas indikator dari nilai akar *Average Variance Extract* (AVE) dibandingkan dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya.



Tabel 4.6

**Nilai Akar AVE (*Average Variance Extracted*) dan
Korelasi Antar Konstruk**

	Etos Kerja Islami	Kinerja SDM	Motivasi Intrinsik	Religiusitas
Etos Kerja Islami	0.753			
Kinerja SDM	0.467	0.792		

Motivasi Intrinsik	0.335	0.429	0.765	
Religiusitas	0.399	0.373	0.177	0.836

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2021

Uji ini terpenuhi jika akar AVE lebih besar daripada korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Dari Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya. Selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai akar AVE ($\sqrt{AVE}$) konstruk Etos Kerja Islami sebesar 0,753 lebih tinggi dibandingkan korelasi antara Etos Kerja Islami dengan Kinerja SDM 0,467, Motivasi Intrinsik 0,335, serta Religiusitas 0,373.
- 2) Nilai akar AVE ($\sqrt{AVE}$) konstruk Kinerja SDM sebesar 0,765 lebih tinggi dibandingkan korelasi antara Kinerja SDM dengan Etos Kerja Islami 0,335, Motivasi Intrinsik 0,429 dan Religiusitas 0,177.
- 3) Nilai akar AVE ($\sqrt{AVE}$) konstruk Motivasi Intrinsik sebesar 0,765 lebih tinggi dibandingkan korelasi antara Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja Islami 0,335, Kinerja SDM 0,429 dan Religiusitas 0,177.
- 4) Nilai akar AVE ($\sqrt{AVE}$) konstruk Religiusitas sebesar 0,836 lebih tinggi dibandingkan korelasi antara Religiusitas dengan Etos Kerja Islami sebesar 0,399 dan Kinerja SDM sebesar 0,373, serta Motivasi Intrinsik 0,177.

Berdasarkan hasil di atas, terlihat bahwa nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan

bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang tinggi, artinya hasil analisis data dapat diterima karena nilai yang menggambarkan hubungan antar konstruk berkembang dan nilai akar AVE memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk.

b. Korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri

Hasil analisis mengenai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri atau korelasi konstruk dengan indikator yang lain dapat disajikan pada bagian tabel *cross loading*.

Tabel 4.7
Nilai Korelasi Konstruk Dengan Indikator (*cross loading*)

	Etos Kerja Islami	Kinerja SDM	Motivasi Intrinsik	Religiusitas
EK1	0.746	0.328	0.233	0.297
EK2	0.785	0.367	0.251	0.315
EK3	0.706	0.314	0.183	0.281
EK4	0.774	0.391	0.326	0.309
KIN1	0.394	0.806	0.349	0.305
KIN2	0.382	0.821	0.404	0.286
KIN3	0.397	0.804	0.348	0.329
KIN4	0.293	0.735	0.231	0.257
MI1	0.231	0.306	0.766	0.180
MI2	0.287	0.331	0.844	0.185
MI3	0.200	0.248	0.621	0.065

MI4	0.292	0.403	0.810	0.107
RE1	0.327	0.314	0.087	0.836
RE2	0.353	0.299	0.126	0.849
RE3	0.342	0.333	0.190	0.847
RE4	0.312	0.302	0.189	0.810

Penguji *discriminant validity* dengan cara inidikatakan valid jika nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri lebih besar daripada dengan konstruk lainnya serta semua nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri dan konstruk lainnya menunjukkan nilai yang positif. Dari hasil pengolahan data yang tersaji pada tabel *crossloading* dapat diketahui bahwa syarat tersebut telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

2. *Convergent Validity*

Dari hasil *crossloading* faktor nilai *convergent validity* dari masing-masing indikator rata-rata > 0,5 dimana untuk nilai 0,5 pada penelitian awal sudah merupakan nilai yang tinggi dan apabila penelitian lanjutannya masing-masing indikator > 0,7. (Ghozali, 2011). Untuk lebih jelasnya nilai dari masing-masing indikator pada tiap-tiap variabel dapat dilihat pada tabel *Outer Loadings* berikut.

Tabel 4.8

Hasil Uji *Convergent Validity* (*Outer Loadings*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EK1 <- EtosKerjaIslami	0.746	0.739	0.051	14.710	0.000
EK2 <- EtosKerjaIslami	0.785	0.783	0.048	16.326	0.000
EK3 <- EtosKerjaIslami	0.706	0.704	0.065	10.866	0.000
EK4 <- EtosKerjaIslami	0.774	0.777	0.035	22.321	0.000
KIN1 <- Kinerja SDM	0.806	0.799	0.039	20.436	0.000
KIN2 <- Kinerja SDM	0.821	0.820	0.033	24.731	0.000
KIN3 <- Kinerja SDM	0.804	0.800	0.042	19.368	0.000
KIN4 <- Kinerja SDM	0.735	0.730	0.064	11.535	0.000
MI1 <- MotivasiIntrinsik	0.766	0.760	0.044	17.579	0.000
MI2 <- MotivasiIntrinsik	0.844	0.841	0.035	23.903	0.000
MI3 <- MotivasiIntrinsik	0.621	0.615	0.093	6.708	0.000
MI4 <- MotivasiIntrinsik	0.810	0.810	0.038	21.168	0.000
RE1 <- Religiusitas	0.836	0.833	0.038	21.916	0.000
RE2 <- Religiusitas	0.849	0.846	0.030	28.559	0.000
RE3 <- Religiusitas	0.847	0.843	0.030	27.990	0.000
RE4 <- Religiusitas	0.810	0.805	0.040	20.439	0.000

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa semua item pada variabel Religiusitas, Motivasi Intrinsik, Etos Kerja Islami , serta Kinerja SDM yang digunakan memiliki hasil *convergent validity* > 0,5. Hal ini berarti semua indikator dapat digunakan dapat dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dapat digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan 3 (tiga) cara yaitu :

- 1) *Composite Reliability*, jika nilai *composite reliability* antar konstruk dengan indikator-indikatornya memberikan hasil yang baik yaitu di atas 0,70. dimana menurut Chin oleh Ghazali (2006) hasil *loading factor* 0,70 ke atas adalah baik.
- 2) Nilai *Average Variance Extracted* (AVE), jika nilai AVE > 0,5 maka indikator yang digunakan dalam penelitian reliabel, dan dapat digunakan untuk penelitian.
- 3) Nilai *cronbachalpha*, jika nilai *cronbachalpha* > 0,70 maka konstruk dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil *composite reliability* antar konstruk dengan indikator-indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Construct	AVE	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
EtosKerjaIslami	0.568	0.840	0.746
Kinerja SDM	0.627	0.870	0.803
MotivasiIntrinsik	0.585	0.848	0.760
Religiusitas	0.698	0.902	0.856

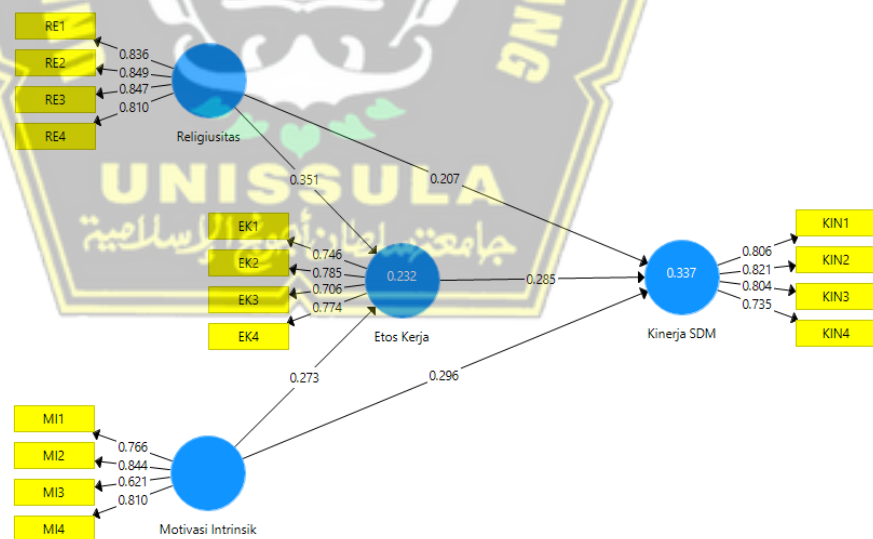
Sumber Data : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.9 menunjukkan dari hasil uji reliabilitas masing-masing konstruk dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dari nilai AVE masing-masing konstruk > 0,5, nilai *composite reliability* dan nilai *cronbachalpha* masing-masing konstruk > 0,7. Mengacu pada pendapat Chin dalam Ghazali (2011) maka hasil dari *composite reliability* masing-masing

konstruk baik dapat digunakan dalam proses analisis untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan pada masing-masing konstruk, karena hasil yang diperoleh memiliki nilai $> 0,70$, dari hasil diatas keseluruhan variabel memiliki nilai *composite reliability* $> 0,7$ artinya memiliki nilai reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya. Reliabel menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian nyata sesuai dengan kondisi riil obyek penelitian.

4.1.5. Model Penelitian

Hasil olah data dengan menggunakan alat bantu software Smart PLS, diperoleh hasil output dari model struktur konstruk loading factor yang akan menjelaskan hubungan antar konstruk Religiusitas, Motivasi Intrinsik, Etos Kerja Islami, serta Kinerja SDM yang tampak pada gambar berikut:



Gambar 4.10.

Full Model Penelitian

4.1.6. Uji Hipotesis

Pada bagian ini disajikan hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan pada bab sebelumnya. Untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan hitung dengan tabel dengan syarat jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Nilai t_{tabel} untuk taraf signifikansi 5% = 1,96. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.10. berikut ini.

a. Analisis Pengaruh Langsung

Hasil pengujian pengaruh langsung masing-masing variabel penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Etos Kerja Islami -> Kinerja SDM	0.285	0.284	0.081	3.518	0.000
Motivasi Intrinsik -> Etos Kerja Islami	0.273	0.283	0.077	3.534	0.000
Motivasi Intrinsik -> Kinerja SDM	0.296	0.300	0.070	4.231	0.000
Religiusitas -> Etos Kerja Islami	0.351	0.357	0.073	4.786	0.000
Religiusitas -> Kinerja SDM	0.207	0.207	0.073	2.829	0.005

Hasil data di atas dapat diketahui dalam pengujian masing-masing hipotesis yang telah diajukan, yaitu:

1) Pengujian Hipotesis 1:

H1 : Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islami pegawai

Pada pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0.351. Nilai tersebut membuktikan Religiusitas berpengaruh positif

terhadap Etos Kerja Islami yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai t_{hitung} (4.786) > t_{tabel} (1.96), sehingga dapat dikatakan ada pengaruh signifikan Religiusitas terhadap Etos Kerja Islami pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama dapat **diterima**.

2) Pengujian Hipotesis 2:

H2 : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islami pegawai

Pada pengujian hipotesis 2 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0.273. Nilai tersebut membuktikan Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Etos Kerja Islami yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai t_{hitung} (3.534) > t_{tabel} (1.96), sehingga dapat dikatakan ada pengaruh signifikan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja Islami pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua dapat **diterima**.

3) Pengujian Hipotesis 3:

H3 : Etos Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM

Pada pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0.285. Nilai tersebut membuktikan Etos Kerja Islami berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai t_{hitung} (3.518) > t_{tabel} (1.96), sehingga dapat dikatakan ada pengaruh signifikan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat **diterima**.

4) Pengujian Hipotesis 4:

H4 :Religiusitasberpengaruh positif dansignifikanterhadapKinerja SDM

Pada pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0.207. Nilai tersebut membuktikan Religiusitasberpengaruh positif terhadap Kinerja SDM yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (2.829) > t_{tabel} (1.96)$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh signifikan Religiusitasterhadap Kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis keempat dapat **diterima**.

5) PengujianHipotesis5:

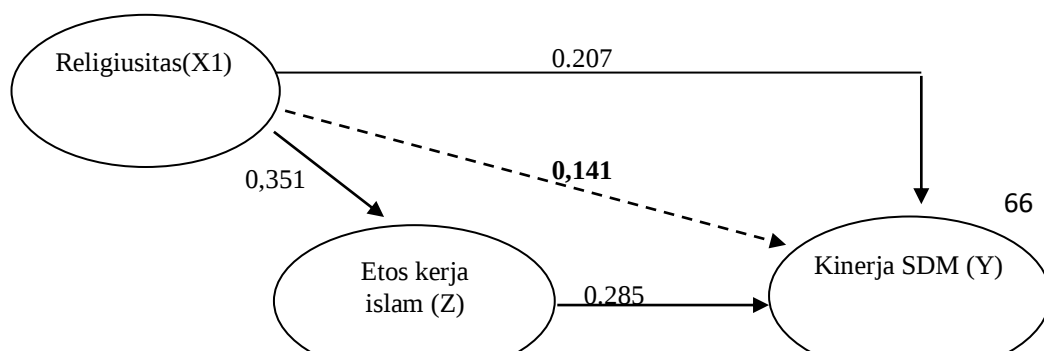
H5 :MotivasiIntrinsikberpengaruhsignifikanterhadapKinerja SDM

Pada pengujian hipotesis 5 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0.296nilai tersebut membuktikan Motivasi Intrinsikberpengaruh positif terhadap Kinerja SDM yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (4.231) > t_{tabel} (1.96)$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh signifikan Motivasi Intrinsikterhadap Kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis kelimadapat **diterima**.

b. AnalisisPengaruhTidakLangsung

Pengujianterhadappengaruhtidaklangsungatau indirect effect dilakukanuntukmengetahuipengaruhdarisuatuvariabeleksogenterhadapvariabelendogendependenmelaluivariabelentervening (mediator), dalamhaliniadalahEtosKerjaIslami.

Besarnyapengaruhtidaklangsungdapatdilihat pada diagram jalurberikut:



Gambar 4.11.

Koefisien Jalur Pengaruh antar Variabel

Keterangan :

- : Pengaruh langsung
 ----- : Pengaruh tidak langsung

Nilai koefisien jalur *indirect effect* Religiusitas terhadap Kinerja SDM melalui Etos Kerja Islamise besar 0,100 diperoleh dari perkalian koefisien $X1 \rightarrow Z$ dikalikan dengan $Z \rightarrow Y$ atau $0,351 \times 0,285 = 0,141$.
 Sedangkan nilai koefisien jalur *indirect effect* Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM melalui Etos Kerja Islamise besar 0,078 diperoleh dari perkalian koefisien $X2 \rightarrow Z$ dikalikan dengan $Z \rightarrow Y$ atau $0,273 \times 0,285 = 0,078$.

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan menggunakan *Sobel Test*. Berdasarkan hasil analisis mediasi, maka besarnya *indirect effect* dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.12

Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung Melalui Etos Kerja Islami

variabel eksogen		Variabel endogen	variabel intervening	Indirect Effect	T hitung	Keterangan
Religiusitas	→	Kinerja SDM	Etos Kerja Islami	0,141	2.834	Signifikan
Motivasi Intrinsik	→	Kinerja SDM	Etos Kerja Islami	0,078	2.493	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil

pengujian pengaruh makapengaruh tidak langsung antar variabel berdasarkan model dan hasil peneliti and diperoleh hasil sebagai berikut :

Pengaruh mediasi Etos Kerja Islami signifikan pada hubungan antar variabel Religiusitas terhadap Kinerja SDM. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,834 ($t > 1.96$). Hal ini menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh terhadap Kinerja SDM melalui Etos Kerja Islami sebagai intervening.

Pengaruh mediasi Etos Kerja Islami signifikan pada hubungan antar variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 2,493 ($t > 1.96$). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja SDM melalui Etos Kerja Islami sebagai intervening.

Hasil pengujian hipotesis di atas dapat dirangkum secara ringkas dalam tabel berikut.

Tabel 4.13

Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Kesimpulan
H1	Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islami	Diterima $t = 4.786 > 1,96$
H2	Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islami	Diterima $t = 3.534 > 1,96$
H3	Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM	Diterima $t = 3.518 > 1,96$
H4	Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM	Diterima $t = 2.829 > 1,96$
H5	Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM	Diterima $t = 4.231 > 1,96$

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

4.1.6. Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai determinasi dapat dilihat dari hasil nilai R-square berikut ini.

Tabel 4.11
Nilai Koefisien Determinasi R-Square (R^2)

	R Square
Kinerja SDM	0.232
Etos Kerja Islami	0.337

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2021.

Pada Tabel 4.11 terlihat bahwa nilai R^2 untuk Kinerja SDM sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja SDM dapat dipengaruhi oleh variabel Religiusitas, Motivasi Intrinsik, dan Etos Kerja Islami dengan besar pengaruh sebesar 23,2%, sisanya 76,8% dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Nilai R^2 untuk Etos Kerja Islami sebesar 0,337. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Religiusitas dan Motivasi Intrinsik memberikan pengaruh

terhadap Etos Kerja Islami sebesar 33,7%, sisanya 66,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

Uji kebaikan model struktural dapat dilihat dari nilai Q-Square (Q^2). *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Perhitungan nilai Q-Square untuk model struktural penelitian ini adalah sebagai berikut: $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$

$$= 1 - (1 - 0,232)(1 - 0,337)$$

$$= 1 - (0,768)(0,663)$$

$$= 1 - 0,509$$

$$= 0,491$$

Nilai Q-square (Q^2) diperoleh sebesar $0,491 > 0$ menunjukkan model memiliki predictive relevance. Artinya, nilai estimasi parameter yang dihasilkan model sesuai dengan nilai observasi atau model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Religiusitas Terhadap Etos Kerja Islami

Dalam pencapaian tujuan dan pengembangan pada suatu perusahaan maka diperlukan kebijakan yang baik dan terarah, sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan pada perusahaan. Salah satunya adalah penguatan etos kerja karyawan. Baik dan buruknya etos kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu religiusitas.

Menurut Alim (2006) sumberdaya manusia yang tinggi akan menghasilkan kerja yang baik, religiusitas juga berhubungan erat dengan etos kerja karyawan karena ajarannya dalam agama bertujuan untuk membimbing, mendorong untuk berbuat dan memilih tujuan tindakan. Selain itu agama memberikan naterhadap segala tindakan yang dilakukan.

Agama berperan sebagai sumber dalam pengembangan etos, maka dari itu agama sebagai sumber etos kerja bagi seseorang pemeluk agama. Etos kerja muncul dari dorongan sikap yang terbentuk dari nilai-nilai agama. Sikap religius memberikan dorongan kepada seseorang dalam mencari makna religius untuk tindakan yang dipilihnya. Kesanggupan seseorang dalam menerapkan nilai-nilai agama dalam kehidupannya sebagai keterampilan sosial tergantung pada kuat dan lemahnya sikap religiusitas dalam jiwanya (Alim, 2006).

Dengan demikian, karyawan yang memiliki pemahaman religiusitas rendah akan memberikan dampak pada etos kerja, dengan adanya pengarahan serta apa yang dapat meningkatkan religiusitas karyawan tetapi tidak dengan etos kerjanya, sehingga karyawan kurang bergairah dalam bekerja dan akan menimbulkan dampak yang kurang baik. Mereka yang etos kerjanya rendah akan sering melakukan kesalahan yang tidak sesuai dengan aturan, sehingga karyawan tersebut mendapatkan teguran-

teguran yang mana mengakibatkan target dalam perusahaan menjadi tidak terpenuhi.

Hasil

pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh positif terhadap Etos Kerja Islam pegawai. Hal

ini membuktikan bahwa semakin baik religiusitas pegawai, maka etos kerja Islam pegawai akan semakin meningkat. Peningkatan etos kerja Islam pegawai juga ditentukan indikator Religiusitas.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur religiusitas pegawai berdasarkan (Mardalis et al, 2019) yaitu: a) Dimensions of Islamic Beliefs or Aqidah, b) Dimensions of Religious Practice or worship, c) Dimensions of Knowledge or Science, d) Dimensions of Understanding or Experience, e) Dimensions Practice or Morals.

Indikator Religiusitas terdapat diperoleh pada indikator Practice or Morals. Hal ini mengartikan bahwa tingkat perilaku sukamenolong, bekerjasama, berderma, berlaku jujur dan lain sebagainya akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan etos kerja Islam perilaku sukamenolong, bekerjasama, berderma, berlaku jujur dan lain sebagainya.

Hasil

pengujian hipotesis dalam penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ningsih, dkk (2018) yang

menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,291. Artinya $0,291 > 0,05$, maka H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat religiusitas secara parsial tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Salon Muslimah House of Aisyah Bogor.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Islami

Dalam menjalankan pekerjaan seorang karyawan tidak hanya sekedar mengejar kekayaan, mengejar prestasi, dan mengharapkan imbalan, tetapi juga harus dilandasi rasa memiliki perusahaan, sehingga segala pikiran dan jiwanya menyatu dengan perusahaan tersebut. Jika hal ini terus dibentuk dalam diri masing-masing karyawan maka akan tercipta etos kerja yang baik.

Etos kerja sering didefinisikan sebagai integritas, ketekunan yang merupakan sikap mendasar yang mengandung makna gairah atau semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu dengan maksimal, dan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin (Priansa, 2016). Salah satu faktor etos kerja menurut Anoraga (2001) adalah motivasi intrinsik. Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Hal ini dibuktikan dengan hasil dalam penelitian ini yang menunjukkan Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Etos Kerja Islami pegawai. Hasil dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin baik dan meningkatnya motivasi intrinsik yang diberikan terhadap pegawai, maka etos kerja Islami pegawai akan semakin meningkat. Indikator Motivasi Intrinsik tertinggi diperoleh pada indikator *my job is very interesting*. Indikator tersebut menjelaskan bahwa pekerjaan yang pegawai lakukan sangat menarik. Adanya ketertarikan dalam pekerjaan akan menjadikan etos kerja yang dimiliki pegawai juga semakin tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan etos kerja Islami pegawai, perusahaan dapat memberikan pekerjaan yang menarik bagi pegawainya. Dengan demikian peningkatan pada etos kerja Islami pegawai akan tercapai. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2020) bahwa hasil analisis diperoleh nilai $R^2y = 0,855$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p > 0,05$) yang artinya ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan Etos Kerja pada Dosen UIN Raden Intan Lampung. Hasil tersebut bahwa variabel motivasi intrinsik memberikan sumbangan efektif sebesar 32,3%.

4.2.3. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja SDM

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan memegang peranan yang

sangat penting dalam menunjang dan menunjukkan aktivitas perusahaan. Potensi yang ada pada setiap SDM harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya.

Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan lembaga/instansi tempat bekerja.

Karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasi mereka.

Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Etos kerja adalah semangat dan sikap batin seseorang atau sekelompok orang sejauh di dalam nyaterdapat tekanan moral.

Dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapinya, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlakudalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. (Tebba, 2003:1)

Kemampuan pegawai dalam membangun etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang pegawai serta perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh. Lebih lanjut, sikap dan pandangan tersebut akan memberikan penilaian terhadap kerja, baik penilaian tinggi maupun rendah, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, baik sikap bersungguh-sungguh, maupun sikap kerja asal jadi. Berkaitan dengan keberadaan seorang pegawai sebagai bagian dari sebuah organisasi, etos kerja memiliki arti penggerak seluruh potensi diri dari pegawai sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan (Sutisna, 2012). Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam hasil penelitian ini membuktikan Etos Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Etos Kerja Islam pegawai, maka Kinerja SDM akan semakin meningkat. Untuk mengukur etos kerja Islami, penelitian ini menggunakan empat pilar utama dalam konsep Islamic Work Ethic sebagaimana AF Mirza Firmansyah dan Anissa Lestari Kadiyono (2020) yaitu : (1) Effort; (2) Competition; (3) Transparency; dan (4) Morally responsible conduct.

Dalam analisis deskriptif sebelumnya menunjukkan bahwa Indikator Etos Kerja Islami tertinggi diperoleh pada indikator Transparency. Transparansi dalam penelitian ini didasarkan pada saling pengertian bahwa perilaku dan tindakan pegawai yang salah dalam bekerja akan menghambat seseorang untuk lebih maju dalam hidupnya. Sehingga transparansi dalam tanggung jawab moral pada pekerjaan sangat dibutuhkan, hal ini dikarenakan akan menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Azizah, dkk (2016) menunjukkan bahwa Etos kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengaruh positif artinya makin tinggi etos kerja pegawai makin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai yang mempunyai etos kerja yang tinggi pada umumnya dapat menunjukkan pencapaian atau kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang mempunyai etos kerja yang rendah.

4.2.4. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja SDM

Setiap perusahaan pasti berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja sumber daya manusia dalam perusahaannya untuk mencapai tujuan yang sesuai. Oleh karena itu, untuk memperoleh hal tersebut perusahaan harus menciptakan religiusitas positif

fsepertipraktik agama, keyakinan, pengetahuan agama, konsekuensi dan pengalaman. ReligiusitasmenurutSulistyo (2011) adalahpenting dan harusdimiliki oleh setiapkaryawan, dimanakaryawanmempunyaitingkatreligiusitas yang tinggi, makakeinginanindividu tersebutdalam memperoleh status atau kinerja yang baikpastisemakintinggi juga. Religiusitas seseorang dapatmemilikipengaruh terhadapkinerjakaryawan di dalam institusi. Kinerja karyawan menurutKhasanah (2016) mengemukakan bahwasyarat untuk tercapainya visi dan misi perusahaan adalah dengan memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Pencapaian visi dan misi tersebut adalah dengan menata sumber daya manusia yang mempunyai potensi agar dapat meningkatkan hasil kinerjanya. Kinerja karyawan yang tinggi diharapkan sangat maksimal oleh institusi maupun karyawan itu sendiri dan berkaitan dengan tingkat religiusitas yang baik dimiliki oleh karyawan tersebut.

Hal ini dibuktikan dengan hasil pada penelitian ini yang menunjukkan Religiusitas berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM. Hasil penelitian tersebut mengartikan bahwa semakin baik religiusitas pegawai, maka Kinerja SDM akan semakin meningkat. Nilai-nilai Religiusitas menyangkut nilai-nilai keimanan dari masing-masing pihak/karyawan, dimana Religiusitas adalah hal kepribadian manusia, kepercayaan, dan perilaku yang baik dalam menjalankan kegiatan/perbuatan. Kinerja

karyawan adalah jalan menuju keberhasilan dan diperoleh karyawan saat menjalankan tugas yang mengikuti SOP yang telah ditetapkan perusahaan.

Nilai-nilai Religiusitas pada pribadi manusia dapat dipergunakan untuk menjalankan kegiatan/perbuatan setiap hari karyawan. Sedangkan nilai-nilai Religiusitas ini merupakan hal yang ada di luar dari Kinerja Karyawan itu sendiri, akan tetapi perusahaan dapat meningkatkan tingkat religiusitas dari karyawannya yaitu dengan cara menetapkan shalat dzuhur berjamaah pada saat azan berkumandang, kemudian berdoa, kemudian membahas masalah-masalah yang terjadi di hari itu agar terciptanya terobosan-terobosan terbaru sehingga menghasilkan SDM yang berkualitas, sehingga kualitas dari kinerja karyawan pun meningkat.

Selain itu, Realigiusitas dapat menumbuhkan kemampuan diri seseorang dari segi tanggung jawab dan perilaku yang dimiliki sejak lahir sampai dengan pendidikan yang dilalui setiap karyawan. Maka dari nilai-nilai Religiusitas itulah yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab dalam diri setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan setiap bidang yang dikerjakan, dan pula dimana untuk menggapai suatu kebutuhan hidup karyawan harus disertai dengan dorongan dan semangat kerja dan pula mempunyai skill untuk mengasah kemampuan dalam bidang yang dikerjakan-nya.

Hasil dalam penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Aprilia, dkk (2021) yang menyatakan bahwa variabel religiusitas berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Hal ini terlihat dari nilai koefisien 0.917 dengan nilai T-statistik 0,679 yang lebih kecil dari nilai T-statistik referensi 1,96. Atas dasar ini, hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya dengan meningkatnya religiusitas yang tinggi pada individu karyawan akan berdampak kepada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

4.2.5. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja SDM

Mohammad dkk. (2010) menyatakan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya. Kurniawan (2012) menyatakan kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu berasal dari motivasi khusus yaitu motivasi intrinsik.

Faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki seseorang merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya (Cevat et al. 2012).

Menurut Luthans (2011:160) motivasi intrinsik didefinisikan sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasi internal. Wawan dan Nopiyana (2014) menyatakan bahwa motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerjanya karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hal ini dibuktikan dengan hasil dalam penelitian ini yang menunjukkan Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja

SDM. Artinya, apabila kebutuhan intrinsik yang berkaitan dengan target kerja karyawan dengan indikator 1) *the work I do is my driving factor in work*; 2) *work in my workplace is very pleasant*; 3) *my work means*; 4) *my job is very interesting*; 5) *interesting work is a motivation for me*; 6) *sometimes- sometimes I am inspired by work so, forget about the environment*, dapat diterapkan dengan baik oleh pimpinan maka dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik dalam bekerja, kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang baik dalam bekerja.

Hasil dalam penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murniyanti (2019) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Jaya Agrinusa Tanjungmorawa memiliki nilai yang kuat. Hasil perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan rumus product moment, variabel Motivasi Intrinsik (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $r = 0,611$ atau 61,1%.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islam pegawai. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik religiusitas pegawai, maka etos kerja Islam pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah religiusitas pegawai, maka semakin rendah etos kerja Islam pegawai.
- b. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islam pegawai. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik dan meningkatnya motivasi intrinsik yang diberikan terhadap pegawai, maka etos kerja Islam pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi intrinsik yang diberikan kepada pegawai, maka semakin rendah etos kerja Islam pegawai.
- c. Etos Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik Etos Kerja Islam pegawai, maka Kinerja SDM akan semakin meningkat.

Sebaliknya semakin rendah Etos Kerja Islam pegawai yang
diberikan kepada pegawai, maka semakin rendah Kinerja SDM.



- d. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik religiusitas pegawai, maka Kinerja SDM akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah religiusitas pegawai, maka semakin rendah Kinerja SDM.
- e. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik dan meningkatnya motivasi intrinsik yang diberikan terhadap pegawai, maka Kinerja SDM akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi intrinsik yang diberikan kepada pegawai, maka semakin rendah Kinerja SDM.

5.2. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dinas Kelautan Dan Perikanan serta Dinas Pertanian Kabupaten Demak hendaknya meningkatkan Knowledge or Science pada religiusitas pegawainya. Hal ini dikarenakan Knowledge or Science yaitu pengetahuan dan pemahaman muslim terhadap ajaran-ajaran agamanya dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadapetoskerjaislamidankinerja SDM.
- b. Dinas Kelautan Dan Perikanan serta Dinas Pertanian Kabupaten Demak hendaknya meningkatkan indikator pada variabel motivasi intrinsik yaitu *the work I do is my driving factor in*

work, mengingat indikator pada variabel motivasi intrinsik tersebut memiliki nilai rendah. Hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja Islami dan kinerja SDM.

- c. Perlu adanya peningkatan kompetensi pada pegawai di Dinas Kelautan Dan Perikanan serta Dinas Pertanian Kabupaten Demak. Hal ini dikarenakan indikator pada etos kerja Islami yaitu Competition memiliki nilai rendah. Hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM.
- d. Untuk meningkatkan kinerja SDM, Dinas Kelautan Dan Perikanan serta Dinas Pertanian Kabupaten Demak perlu memperbaiki kualitas kerja pada pegawainya. Hal ini dikarenakan pada indikator kinerja SDM, kualitas kerja memiliki nilai rendah dibandingkan dengan indikator kinerja lainnya.
- e. Melihat masih sedikitnya variabel yang diteliti dalam penelitian ini, sebaiknya bagi penelitian selanjutnya yang akan mengambil tema yang sama dengan penelitian ini dapat lebih menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja SDM.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- a. Factor-faktor yang mempengaruhi Kinerja SDM dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel,

yaitu religiusitas, motivasi intrinsik dan etos kerja Islamisedangkan masih banyak factor lain yang mempengaruhi kinerja SDM.

- b. Adanya keterbatasan peneliti dengan menggunakan kuesioner yaitu terdapat jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat memperpanjang waktu penyebarkan kuesioner. Menambahkan variabel lain dalam penelitian dan memperluas obyek penelitian. Pertanyaan atau pernyataan yang disajikan dalam kuesioner seharusnya dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan ringkas sehingga memudahkan responden untuk memahami isi dari pertanyaan atau pernyataan tersebut dan tidak menimbulkan adanya multitafsir. Pertanyaan atau pernyataan yang disajikan harus lebih bervariasi sehingga jawaban yang diberikan oleh responden juga lebih berbeda-beda karena dalam penelitian ini seluruh item pertanyaan yang disajikan lebih menjurus pada nilai positif maka hasil tabulasi data yang didapatkan juga cenderung selaras karena jawaban dari sebagian besar responden selalu berada di antara pilihan “Setuju” ataupun “Sangat Setuju”.



DAFTAR PUSTAKA

- AF Mirza Firmansyah, Anissa Lestari Kadiyono, 2020. Adaptasi Alat Ukur *Islamic Work Ethics* dalam Bahasa Indonesia, *Journal Psikologi Islam*, 2020
- Achmad Faisal A. Sapada , H. BasriModding , Ahmad Gani , SyamsuNujum (2018), Pengaruhbudayaorganisasi dan etikakerjaterhadappekerjaankepuasan dan kinerja karyawan
- Ahmad, S., Rofie, MK, & Salim, S. (2016). Imbalan dan Komitmendalam Pembangunan Sosial: MembekaliKomunitas Muslim Modern denganPengetahuantentang Etika KerjaIslamimenujuKondisiHidup yang LebihBaik.*Jurnal Mediteraniadari SosialIlmu*, 7 (1), 395-400.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5),575-583
- Alim, Muhammad , 2011, Pendidikan Agama Islam:UpayaPembentukanKepribadian Muslim,. Bandung:PTRemajaRosdakarya.
- Aman, J., Abbas, J., Nurunnabi, M., &Bano, S. (2019). Hubunganreligiusitas dan kepuasanperkawinan: Peran religiuskomitmen dan praktikkepuasanperkawinan di antaresponden Pakistan. *IlmuPerilaku*, 9 (3), 1–13. <https://doi.org/10.3390/bs9030030>
- Ancok, D., &Suroso, F.N. (2011). PsikologiIslami: Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- AngrianPermana, M. HavidzAima, EnyAriyanto, Adi Nurmahdi (2019) The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics (*International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 8, Issue 08, August 2019)
- Anggriawan, Dkk. 2015. PengaruhInsentif Dan MotivasiTerhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KaryawanCvSukaAlam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal AdministrasiBisnis (Jab)|Vol. 28 No. 1 November 2015, Hal 50-55*
- Anoraga, Pandji. 2001. ManajemenBisnis. Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktik. Jakarta :RinekaCipta.
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, VU, Senjaya, P., Fayzhall, M., &Mustofa. (2020a). Pengaruhkonflikkerja-keluargaterhadapkepuasankerja dan kinerja: Sebuahstuditentangkaryawanperempuan Indonesia. *JurnalInternasionalSains dan TeknologiLanjutan*, 29 (3), 6724–6748.
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, VU, Senjaya, P., Fayzhall, M., &Mustofa. (2020b). Pengaruhkonflikkerja-keluargaterhadapkepuasankerja dan kinerja: Sebuahstuditentangkaryawanperempuan Indonesia. *InternasionalJurnal dariMajuIlmu dan Teknologi*, 29 (3), 6724–6748. <http://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article/view/7325>

- Benjamin D. Rosenberg & Mario A. Navarro (2018), Semantic Differential Scaling, The SAGE Encyclopedia of Educational Research, Measurement, and Evaluation
- Bulo, A. A., & Tumbuan, W. A. (2015). The Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Performance at 21cineplex, Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Cevat Celep, Ozge Eler Yilmazturk. 2012. The Relationship Among Organizational Trust, Multidimensional Organizational Commitment and Perceived Organizational Support In Educational Organizations. *Journal Social and Behavioral Sciences*, 4(6):5763-5776.
- Dhaniel Hutagalung, Masduki Asbari, Miyv Fayzhall, Eny Ariyanto, Eva Agistiawati, Rachma Nadhila Sudiyono, Hatoli Waruwu, Francisca Sestri Goestjahjanti, Winanti, Teguh Yuwono (2020) Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Guru *Journal of educations, psychology and counseling Volume 2 Nomor 1 (2020) ISSN Online : 2716-4446*
- Darwis Saban, Salim Basalamah, Achmad Gani, dan Zainuddin Rahman (2020) Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels
- David, F. (2003). *Psychology, Religion, and Spirituality*. Oxford: The British Psychological Society and Blackwell Publishing Ltd.
- Doni Junni, Priansa (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Dysvik, A., dan Kuvaas, B. (2010). Exploring the Relative and Combined Influence of Mastery-Approach Goals and Work Intrinsic Motivation on Employee Turnover Intention. *Personnel Review*, Vol 39, No 5, 622-638
- Eri Yudhani, Fuad Nashori, Muhammad Uyun (2020), Pengaruh Fungsi Keluarga Terhadap Pelepasan Moral Pada Remaja Dimediasi Oleh Religiusitas *Jurnal Psikologi Islami* Vol. 6 No. 2 Desember 2020: 178-191
- Fatma Triani, Hamid Halin, Muhammad Wadud, 2020. Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at PT Surya Dermato Medica Palembang *International Journal of Community Service & Engagement* Vol. 1, No. 1, November 2020
- Fatrilia Rasyi Radita, Whan Augustin Ainul Amri, Nana Supiana, Ipang Sasono, Tias Pramono, Dewiana Novitasari, Gusli Chidir, Sri Wahyuni Asnaini (2021) Work-Family Conflict among Employees: What is the Role of Religiosity on Job Satisfaction and Performance
- Gagne, M., dan Deci, E. L. (2005). Self Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 26, 331-362.
- Hadi Triswanto, Lidia Yunita *Journal of Economics and Business (JECOMBI)* Vol. 1, No. 2, January 2021, pp. 155-161: The Influence of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance Productivity of PT. Weigh Deli Indonesia

- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 6(1), 67-76.
- Imran, R., Allil, K., & Mahmoud, A. B. (2017). Teacher's turnover intentions. *International Journal of Educational Management*, 31(6), 828–842. doi: 10.1108/ijem-05-2016-0131
- Indriantoro, Nurdan Bambang Supomo. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis. Untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Inuwa, M. 2016. Job Satisfaction And Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*; Vol. 1, No. 1
- Jalaluddin, R. (2003). Psikologi Agama: Sebuah Pengantar. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jauhari, Taufik, Dkk. 2014. Modul Kuliah Bahan Konstruksi Kimia. Jurusan Teknik Kimia. Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang.
- Jogiyanto dan Abdillah. 2009. Konsep dan Aplikasi PLS Untuk Penelitian Empiris. Edisi Pertama, BPFE-Yogyakarta
- Kalnadi, D. 2013. Pengukuran Penerimaan dan Penggunaan Teknologi Pada UMKM Dengan Menggunakan Metode UTAUT. Jurusan Adm. Bisnis, Fakultas ISIP, Universitas Lampung.
- Kamaluddin, N. & Ab. Manan, K. (2010). The Conceptual Framework of Islamic Work Ethic. *Malaysian Accounting Review*, Special Issue, 9(2), 57-70
- Karim, S. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 2(2), 116–130. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22373/psikoislamedia.v2i2.1891>
- Khasanah, Farikha Nur. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (Ss) Yogyakarta (Studi Pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang). Skripsi. Yogyakarta. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kriyantono, Rachmat. 2012. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta: Kencana.
- Kuddy, A. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Volume 1, Nomor 2. Pp 22 – 36
- Kurniawan, Dedi. 2012. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (IFRC) Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 1(1):1-15.
- Kwon, O. (2003). Buddhist and protestant korean immigrants: religious beliefs and socioeconomic aspect of life. New York: LFB Scholarly Publishing LLC.
- Lolita, G. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan Dan Remunerasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pemda Jakarta Timur. *Jurnal Eksekutif* Volume 13 No. 1 Juni 2016
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku Organisasi. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.

- Mardalis et al. 2019. Religiosity and Its Effect on Employee's Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 339, 1st Annual International Conference on Social Sciences and Humanities (AICOSH 2019)
- Marri, MYK. 2012. The Impact of Islamic Work Ethics in Job Satisfaction and Organizational Commitment; A Study of Agriculture Sector of Pakistan. *IJBBS*, Vol 2 No 12.
- Mohammad Syibli, IndungSudarso dan UdisubaktiCiptomulyono. 2010. Analisis pengaruh faktor-faktor rekrutmen terhadap kinerja SDM Outsourcing PT Telkom dengan pendekatan SEM (Structural Equation Modelling). *Jurnal Pasca Sarjana Magister Manajemen Teknologi-ITS*, Kampus ITS Surabaya, :1-10.
- Muda Et Al. 2014. Factors Influencing Employees' Performance: A Study On The Islamic Banks In Indonesia. *International Journal Of Business And Social Science* Vol. 5 No. 2
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)*. Jakarta: In Medi
- Paais, M., & Pattiruhu, JR (2020). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Keuangan Asia, Ekonomi dan Bisnis*, 7 (8), 577–588. doi: 10.13106 / jafeb.2020.vol7.no8.577
- Raden Budi Satriyo, 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Genindo Prima Sakti Cabang Serang Banten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
- Rivai, V dan Basri, AFM. 2010. *Performance appraisal. Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rizk, R.R. 2008. "Back to Basics: An Islamic Perspective on Business and Work Ethics". *Social Responsibility Journal*, Vol. 1, No. 2.
- Rofiq, A. 2007. Pengaruh Dimensi Kepercayaan (Trust) Terhadap Partisipasi Pelanggan E-Commerce (Studi Pada Pelanggan E-Commerce di Indonesia). Tesis Program Pasca Sarjana. Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Rohman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic Journal on Business Ethics and Organization Studies*, 15(1)
- Rokhman, W. (2016). Islamic Work Ethic as an Antecedent of Work Outcomes: A Study of Islamic Microfinance in Central Java, Indonesia. *QIIS (Qudus International Journal of Islamic Studies)*, 2(1), 82–97.
- Rohmat Hidayat, Roni Kambara, Lutfi (2018) Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang)

- Ryan, R. M. dan Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivation: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, Vol 25, 54-67.
- Sanusi. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat
- Setiawan, Kc. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53
- Shahzadi, Et Al. 2014. Impact Of Employee Motivation On Employee Performance. *European Journal Of Business And Management*, Vol.6, No.23
- Sinambela, Lp. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Siti Maesaroh, Masduki Asbari, Dhaniel Hutagalung, Mustofa, Eva Agistiawati, Sucipto Basuki, Fatrilia Rasyi Radita, Nurasih, Yayah Yulia, Eman Singgih, Gusli Chidir (2020), Pengaruh Religiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Mediasi *Organizational Citizenship Behavior*, *Journal of educations, psicology and counseling* Volume 2 Nomor 1 (2020) ISSN Online : 2716-4446
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo, H. 2011. Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen*. Vol. 11 (3): hal. 252-270.
- Sumartono (2018), Semantik dan netnografi sebagai pendekatan penelitian untuk perancangan kembali (*redesign*) sebuah produk Productum: *Jurnal Desain Produk (Pengetahuan dan Perancangan Produk)* Vol 3 No 3 Januari-Juni 2018 95-100 ISSN 2477-7900 (*printed*) | ISSN 2579-7328 (*online*)
- Sutisna, Entis. 2012. *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pratama Jaya Ciamis*. Universitas Komputer Indonesia. Bandung
- Tebba, Sudirman. 2003, *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tsawuf*. Cetakan I, (Pustaka Nusantara: Bandung).
- Trisno, T., & Abror, A. (2019). The Influence of Ethical Leadership, Intrinsic Motivation, and Work Commitments on Job Satisfaction (Study of the Ministry of Religion, Padang City and Pasaman District). *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 97
- Vosloban, RI (2012). Pengaruh Karyawan Kinerja dalam Pertumbuhan Perusahaan - Perspektif Manajerial. *Procedia Economics and Finance*, 3, 660–665. doi: 10.1016 / s2212-5671 (12) 00211-0

- WawanPrahiawan dan NopiyanaSimbolon. 2014. PengaruhMotivasiIntrinsik dan LingkunganKerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari Nusantara. *JurnalEkonomi*. 5(1):35-41.
- Woodward, M.R (2000). *Islam Jawa: KesalehanNormatif Versus Kebatinan*. Yogyakarta: LkiS
- Zubairu, U. M., &Sakariyau, O. B. (2016). *The Relationship between Religiosity and Academic Performance amongst Accounting Students*. 5(2), 165–173.
- Zunaidah, Budiman ArdiNovarandiArif. 2014. AnalisisPengaruhMotivasi Dan BudayaOrganisasiTerhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Business Unit Spbu Pt. Putra Kelana Makmur Group Batam). *JurnalManajemen Dan BisnisSriwijaya* Vol. 12 No. 1 Hal: 46-54.



Lampiran 2. Deskripsi Responden

Frequency Table

		jeniskelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Pria	92	59.7	59.7	59.7
	Wanita	62	40.3	40.3	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

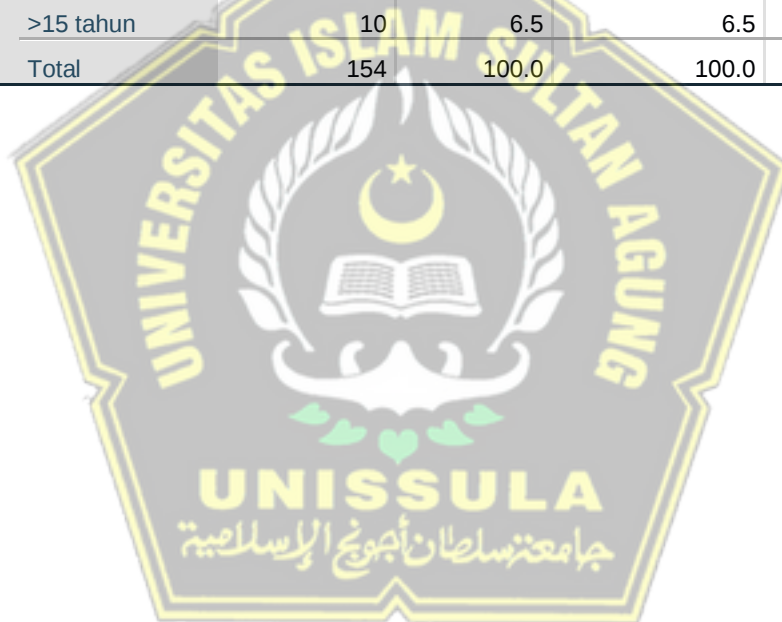
		usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	21-30 tahun	8	5.2	5.2	5.2
	31-40 tahun	57	37.0	37.0	42.2
	41-50 tahun	65	42.2	42.2	84.4
	>50 tahun	24	15.6	15.6	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

		status pernikahan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Belum Menikah	31	20.1	20.1	20.1
	Menikah	123	79.9	79.9	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

		pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SLTA	20	13.0	13.0	13.0
	DIII	16	10.4	10.4	23.4

S1	88	57.1	57.1	80.5
S2	30	19.5	19.5	100.0
Total	154	100.0	100.0	

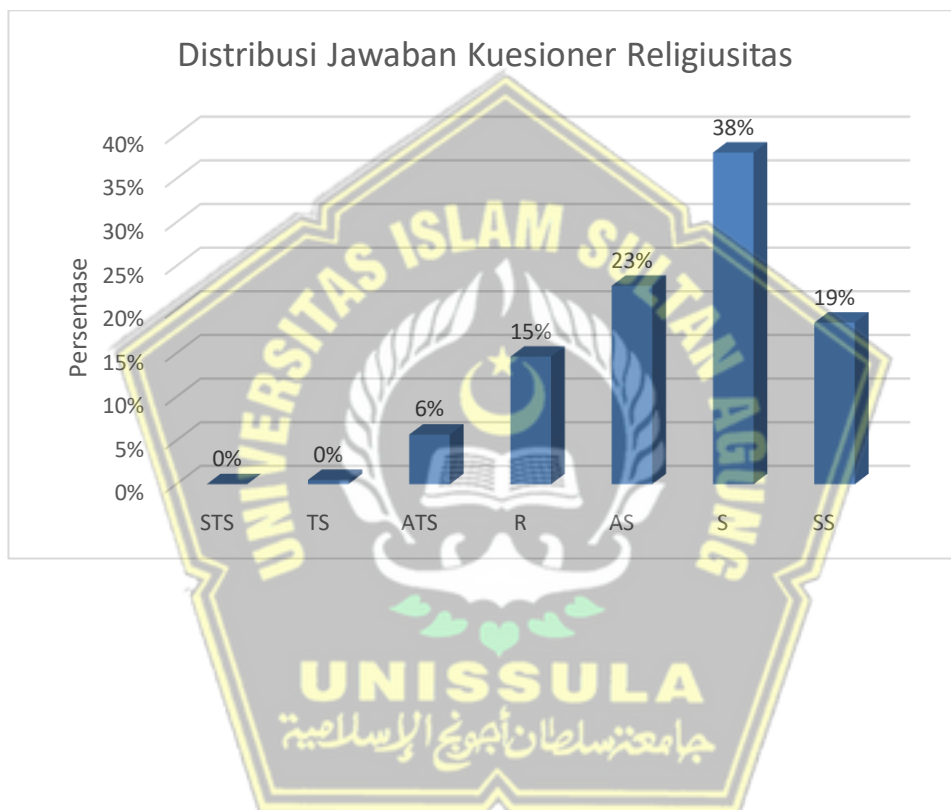
		masa kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	53	34.4	34.4	34.4
	6-10 tahun	69	44.8	44.8	79.2
	11-15 tahun	22	14.3	14.3	93.5
	>15 tahun	10	6.5	6.5	100.0
	Total	154	100.0	100.0	



Lampiran 4. Distribusi Jawaban Kuesioner

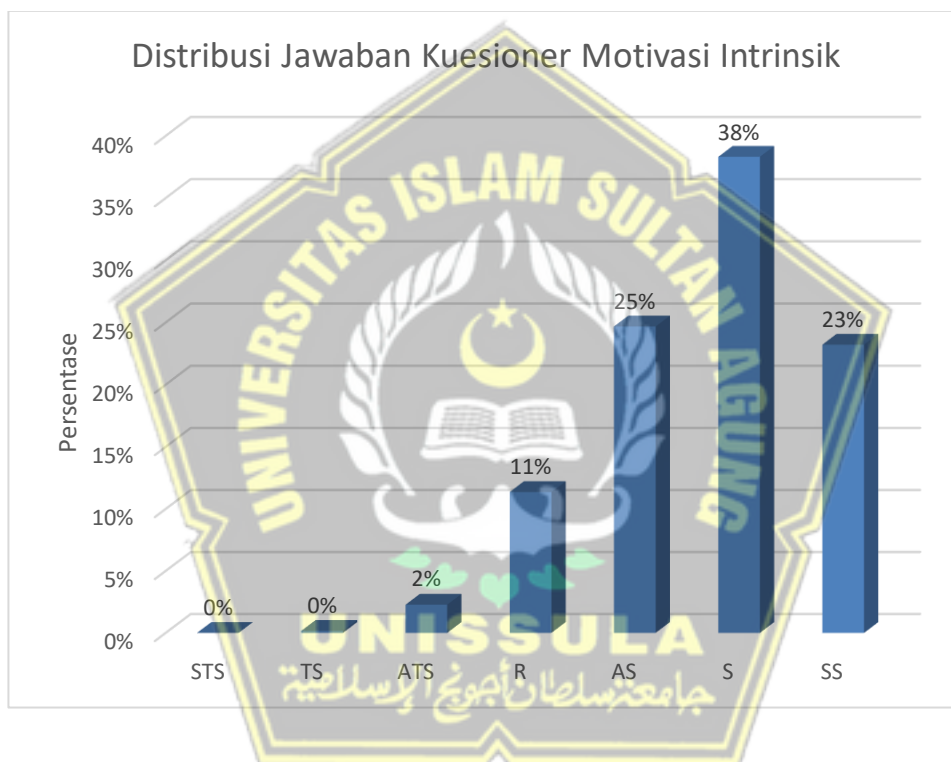
A. Religiusitas

Indikator	Skor Jawaban														Jumlah	Mean
	STS	%	TS	%	ATS	%	R	%	AS	%	S	%	SS	%		
a. Islamic Beliefs or Aqidah	0	0%	1	1%	8	5%	21	14%	39	25%	58	38%	27	18%	154	5.47
b. Religious Practice or worship	0	0%	1	1%	7	5%	27	18%	30	19%	57	37%	32	21%	154	5.50
c. Knowledge or Science	0	0%	0	0%	14	9%	22	14%	32	21%	59	38%	27	18%	154	5.41
d. Practice or Morals	0	0%	1	1%	6	4%	20	13%	39	25%	60	39%	28	18%	154	5.53
Total	0	0%	3	0%	35	6%	90	15%	140	23%	234	38%	114	19%	616	5.48



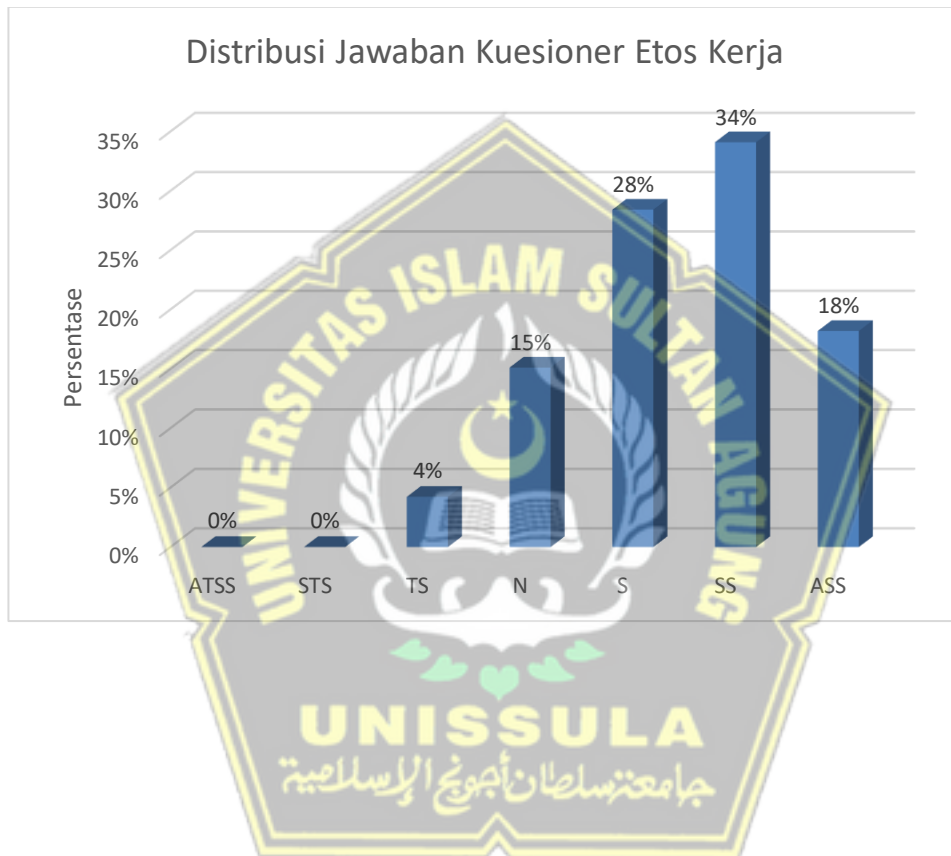
B. Motivasi Intrinsik

item	Skor Jawaban														Jumlah	Mean item
	STS	%	TS	%	ATS	%	R	%	AS	%	S	%	SS	%		
a. the work I do is my driving factor in work;	0	0%	1	1%	2	1%	24	16%	32	21%	63	41%	32	21%	154	5.62
b. work in my workplace is very pleasant;	0	0%	0	0%	4	3%	17	11%	48	31%	43	28%	42	27%	154	5.66
c. my work means;	0	0%	0	0%	7	5%	14	9%	42	27%	56	36%	35	23%	154	5.64
d. my job is very interesting;	0	0%	0	0%	1	1%	15	10%	30	19%	74	48%	34	22%	154	5.81
Total	0	0%	1	0%	14	2%	70	11%	152	25%	236	38%	143	23%	616	5.68



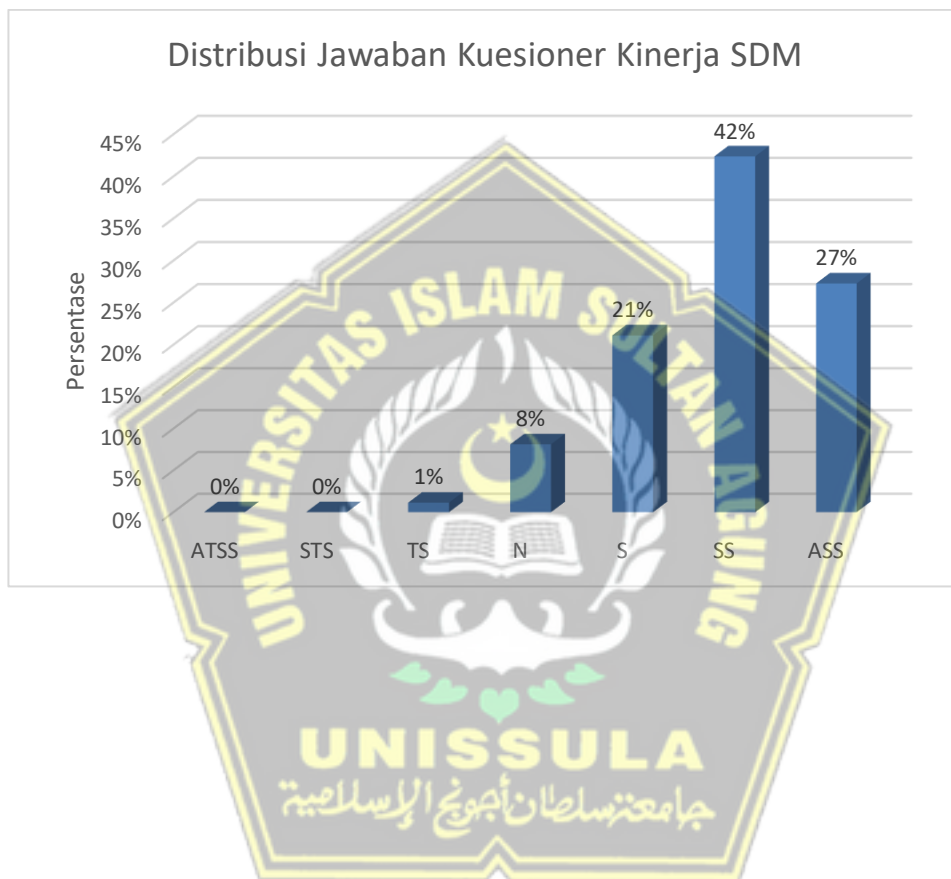
C. Etos kerja

item	Skor Jawaban														Jumlah	Mean
	STS	%	TS	%	ATS	%	R	%	AS	%	S	%	SS	%		
a. Effort	0	0%	0	0%	5	3%	25	16%	45	29%	44	29%	35	23%	154	5.51
b. Competition	0	0%	0	0%	8	5%	25	16%	32	21%	56	36%	33	21%	154	5.53
c. Transparency	0	0%	0	0%	10	6%	23	15%	47	31%	50	32%	24	16%	154	5.36
d. Morally responsible conduct	0	0%	0	0%	3	2%	20	13%	51	33%	60	39%	20	13%	154	5.48
Total	0	0%	0	0%	26	4%	93	15%	175	28%	210	34%	112	18%	616	5.47

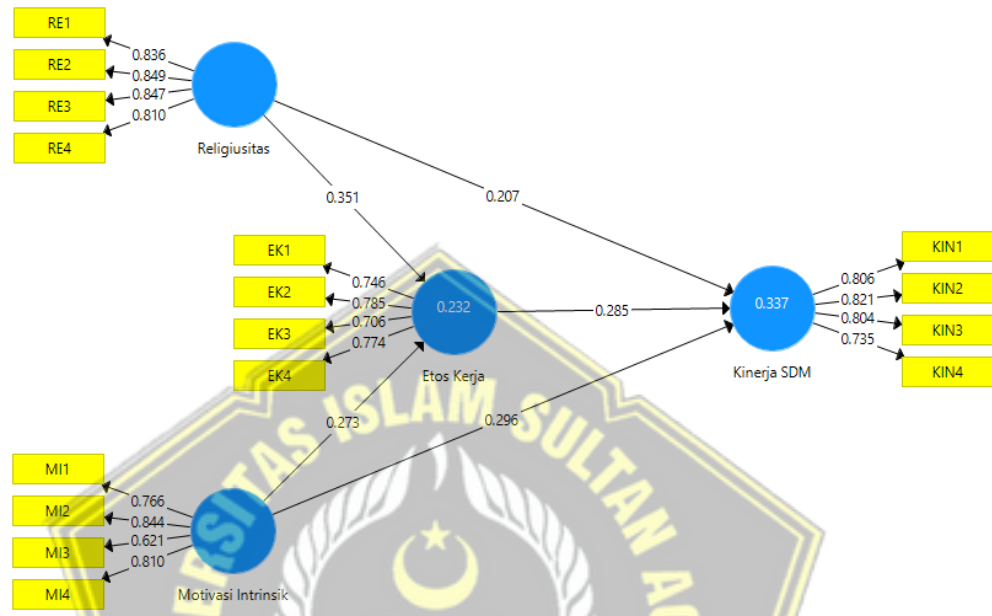


D. Kinerja SDM

item	Skor Jawaban														Jumlah	Mean
	STS	%	TS	%	ATS	%	R	%	AS	%	S	%	SS	%		
a. Kualitas kerja	0	0%	0	0%	0	0%	18	12%	33	21%	64	42%	39	25%	154	5.81
b. Kuantitas Pekerjaan	0	0%	0	0%	1	1%	12	8%	30	19%	67	44%	44	29%	154	5.92
c. Pelaksanaan Tugas	0	0%	0	0%	3	2%	10	6%	30	19%	68	44%	43	28%	154	5.90
d. Tanggungjawab	0	0%	0	0%	3	2%	10	6%	37	24%	62	40%	42	27%	154	5.84
Total	0	0%	0	0%	7	1%	50	8%	130	21%	261	42%	168	27%	616	5.87



Lampiran 4. Full Model PLS



Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
EtosKerja	0.746	0.753	0.840	0.568
Kinerja SDM	0.803	0.813	0.870	0.627
MotivasiIntrinsik	0.760	0.785	0.848	0.585
Religiusitas	0.856	0.857	0.902	0.698

Discriminant Validity

	EtosKerja	Kinerja SDM	MotivasiIntrinsik	Religiusitas
EtosKerja	0.753			
Kinerja SDM	0.467	0.792		
MotivasiIntrinsik	0.335	0.429	0.765	
Religiusitas	0.399	0.373	0.177	0.836

Cross Loadings

	EtosKerja	Kinerja SDM	MotivasiIntrinsik	Religiusitas
EK1	0.746	0.328	0.233	0.297
EK2	0.785	0.367	0.251	0.315
EK3	0.706	0.314	0.183	0.281
EK4	0.774	0.391	0.326	0.309
KIN1	0.394	0.806	0.349	0.305
KIN2	0.382	0.821	0.404	0.286
KIN3	0.397	0.804	0.348	0.329
KIN4	0.293	0.735	0.231	0.257
MI1	0.231	0.306	0.766	0.180
MI2	0.287	0.331	0.844	0.185
MI3	0.200	0.248	0.621	0.065
MI4	0.292	0.403	0.810	0.107
RE1	0.327	0.314	0.087	0.836

	EtosKerja	Kinerja SDM	MotivasiIntrinsik	Religiusitas
RE2	0.353	0.299	0.126	0.849
RE3	0.342	0.333	0.190	0.847
RE4	0.312	0.302	0.189	0.810

Latent Variable Correlations

	EtosKerja	Kinerja SDM	MotivasiIntrinsik	Religiusitas
EtosKerja	1.000	0.467	0.335	0.399
Kinerja SDM	0.467	1.000	0.429	0.373
MotivasiIntrinsik	0.335	0.429	1.000	0.177
Religiusitas	0.399	0.373	0.177	1.000

R Square

	R Square	R Square Adjusted
EtosKerja	0.232	0.221
Kinerja SDM	0.337	0.324

Indirect Effects

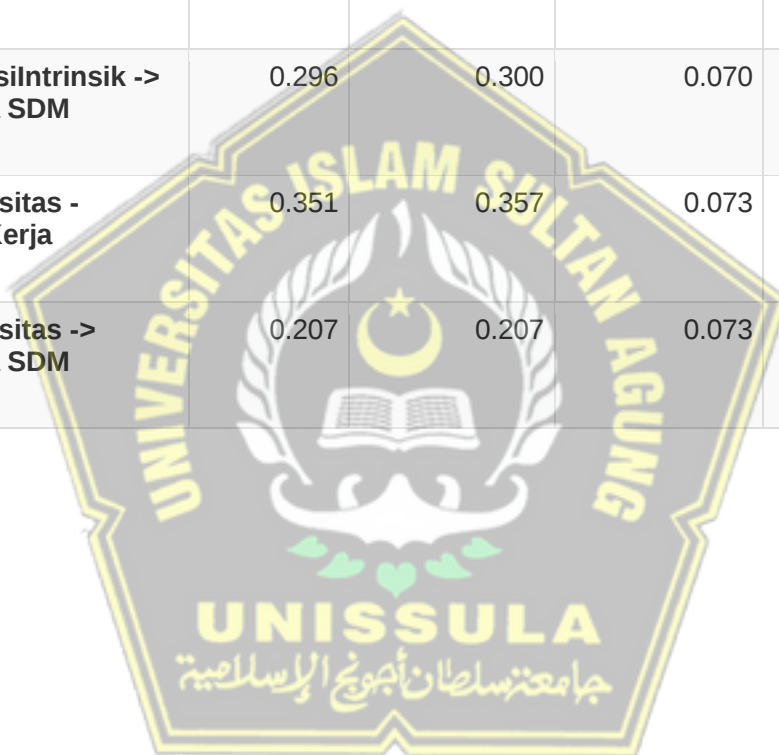
	EtosKerja	Kinerja SDM	MotivasiIntrinsik	Religiusitas
EtosKerja				
Kinerja SDM				
MotivasiIntrinsik		0.078		
Religiusitas		0.100		

Total Effects

	EtosKerja	Kinerja SDM	MotivasiIntrinsik	Religiusitas
EtosKerja		0.285		
Kinerja SDM				
MotivasiIntrinsik	0.273	0.374		
Religiusitas	0.351	0.307		

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EtosKerja -> Kinerja SDM	0.285	0.284	0.081	3.518	0.000
MotivasiIntrinsik ->EtosKerja	0.273	0.283	0.077	3.534	0.000
MotivasiIntrinsik -> Kinerja SDM	0.296	0.300	0.070	4.231	0.000
Religiusitas ->EtosKerja	0.351	0.357	0.073	4.786	0.000
Religiusitas -> Kinerja SDM	0.207	0.207	0.073	2.829	0.005

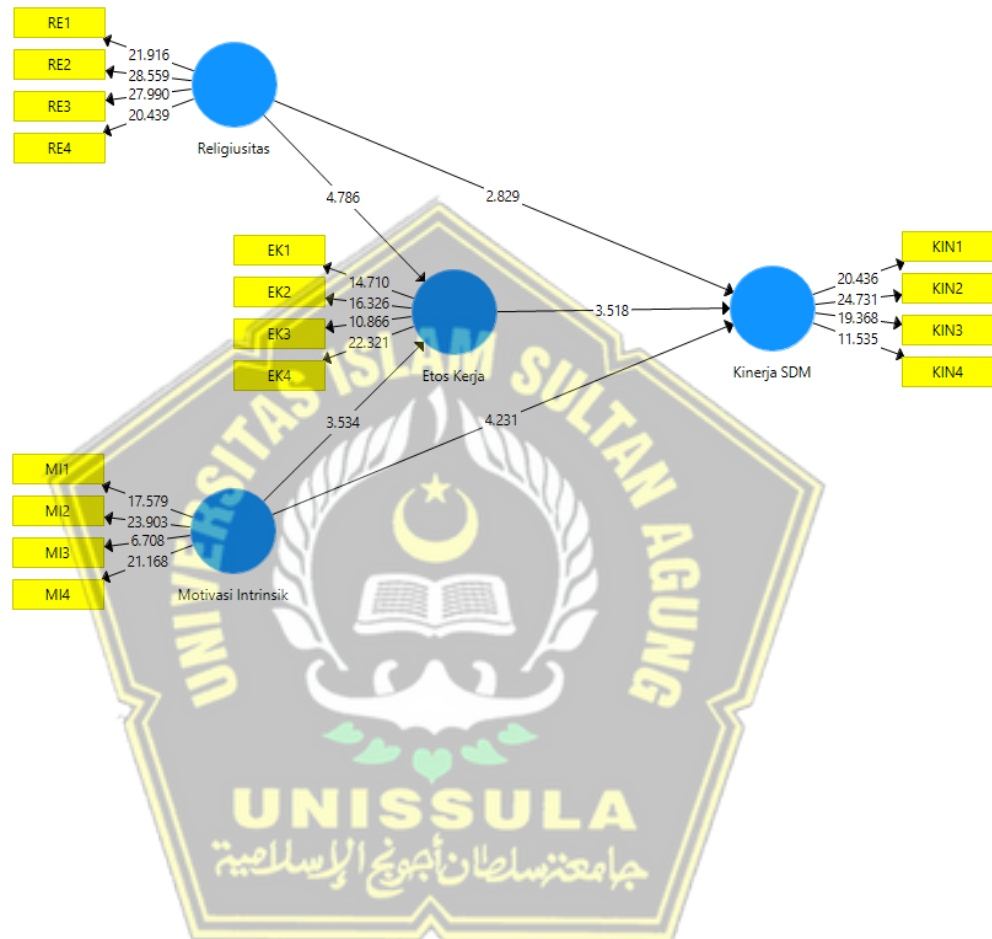


Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EK1 <- EtosKerja	0.746	0.739	0.051	14.710	0.000
EK2 <- EtosKerja	0.785	0.783	0.048	16.326	0.000
EK3 <- EtosKerja	0.706	0.704	0.065	10.866	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EK4 <- EtosKerja	0.774	0.777	0.035	22.321	0.000
KIN1 <- Kinerja SDM	0.806	0.799	0.039	20.436	0.000
KIN2 <- Kinerja SDM	0.821	0.820	0.033	24.731	0.000
KIN3 <- Kinerja SDM	0.804	0.800	0.042	19.368	0.000
KIN4 <- Kinerja SDM	0.735	0.730	0.064	11.535	0.000
MI1 <- MotivasiIntrinsik	0.766	0.760	0.044	17.579	0.000
MI2 <- MotivasiIntrinsik	0.844	0.841	0.035	23.903	0.000
MI3 <- MotivasiIntrinsik	0.621	0.615	0.093	6.708	0.000
MI4 <- MotivasiIntrinsik	0.810	0.810	0.038	21.168	0.000
RE1 <- Religiusitas	0.836	0.833	0.038	21.916	0.000
RE2 <- Religiusitas	0.849	0.846	0.030	28.559	0.000
RE3 <- Religiusitas	0.847	0.843	0.030	27.990	0.000
RE4 <- Religiusitas	0.810	0.805	0.040	20.439	0.000

PATH DIAGRAM BOOTSTRAPING (UJI T)



HASIL UJI SOBEL TEST

Pengujian pengaruh intervening dilakukan dengan menggunakan uji Sobel Test (Ghozali, 2011). Perhitungan sobel test dilakukan secara online melalui:
<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

1. Uji Pengaruh Tidak Langsung Religiusitas terhadap Kinerja SDM melalui Etos kerja

Input:		Test statistic:	p-value:
t_a	4.786	Sobel test:	2.83459615
t_b	3.518	Aroian test:	2.79525995
		Goodman test:	2.87564118
Reset all		Calculate	

2. Uji Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM melalui Etos kerja

Input:		Test statistic:	p-value:
t_a	3.534	Sobel test:	2.49323926
t_b	3.518	Aroian test:	2.44456793
		Goodman test:	2.54493851
Reset all		Calculate	



ANGKET KUESIONER
Dalam Rangka Penyusunan Tesis

Judul:
**“PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI
PENDEKATAN RELIGIUSITAS, MOTIVASI INTRINSIK DAN ETOS
KERJA ISLAMI”**



Peneliti:
Setyo Hartono
Nim_____

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia	1. 21-30 th 2. 31-40 th 3. 41-50 th 4. >51 th	☐ ☐ ☐ ☐
2. Jenis kelamin	1. Pria 2. Wanita	☐ ☐
3. Status perkawinan	1. Belum menikah 2. Menikah 3. Duda/Janda	☐ ☐ ☐
4. Tingkat pendidikan terakhir yang pernah ditamatkan	1. SLTA 2. Diploma 3. S1/S2	☐ ☐ ☐
5. Lama Bekerja	a. Dibawah 5 Tahun b. 6 – 10 Tahun c. 11 – 15Tahun d. Diatas 15 Tahun	☐ ☐ ☐ ☐

II. PETUNJUK PENGISIAN

Sebelum Sdr/i mengisi kuesioner ini ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

1. Bacalah dengan cermat setiap butir pernyataan dalam kuesioner ini.
2. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Sdr/i.
3. Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.

SangatTidakSetuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangatsetujusekali
						✓		

Keterangan:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Agak Tidak Setuju
4. Ragu-Ragu
5. Agak Setuju
6. Setuju
7. Sangat Setuju Sekali

4. Selamat mengerjakan!

A. Variabel Religiusitas (X1)

1. Dimensions of Islamic Beliefs or Aqidah

Saya percaya adanya Allah, Mailaikat, kitab-kitab, Nabi/Rasul, surga dan neraka.

SangatTidakSetuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangatsetujusekali

2. Dimensions of Religious Practice or worship

Saya rutinmelaksanakankegiatan ibadah shalatpuasa, zakat, membaca Al-quran dan lain-lain.

SangatTidakSetuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangatsetujusekali

3. Dimensions of Knowledge or Science

Saya menerapkanajaran agama dalamkehidupansehari-hari

SangatTidakSetuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangatsetujusekali

4. Dimensions Practice or Morals

Saya senangmenolongrekankerjasaya, karenahaltersebutbagiandariketaatanberagama

SangatTidakSetuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangatsetujusekali

B. Variabel Motivasi Intrinsik (X2)

1. The work I do is my driving factor in work;

Pekerjaan yang saya lakukan merupakan faktor pendorong saya dalam bekerja

SangatTidakSetuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangatsetujusekali

2. Work in my workplace is very pleasant;

Pekerjaan di tempatkerjasayasangatmenyenangkan

SangatTidakSetuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangatsetujusekali

3. My work means;

Bagisaya, pekerjaan yang sayalakukansaatinisangatberarti

SangatTidakSetuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangatsetujusekali

4. My job is very interesting;

Menurutsayapekerjaansayasaatinisangatmenarik

SangatTidakSetuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangatsetujusekali

C. VariabelEtosKerjaIslami (Z)

1. Effort

Melakukanpekerjaandenganbaikakanmembawamanfaatbagidirisendiri dan orang lain.

SangatTidakSetuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangatsetujusekali

2. Competition

Bekerjasecaratidakjujuradalahsifat yang buruk

SangatTidakSetuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangatsetujusekali

3. Transparency

Perilaku dan tindakan yang salah/menipudalambekerjaakanmenghambatseseoranguntuklebihmajudalamhidupnya

SangatTidakSetuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangatsetujusekali

4. Morally responsible conduct

Perilaku yang baik dalam bekerja akan mencapai kesejahteraan masyarakat

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju sekali

D. Variabel Kinerja SDM (Y)

1. Kualitas Kerja

Saya selalu bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju sekali

2. Kuantitas Pekerja

Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju sekali

3. Pelaksanaan Tugas

Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju sekali

4. Tanggung Jawab

Saya selalu bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju sekali

TERIMA KASIH

Tabel Hasil kuisioner

N O	RE 1	RE 2	RE 3	RE 4	MI 1	MI 2	MI 3	MI 4	EK 1	EK 2	EK 3	EK 4	KI N1	KI N2	KI N3	KI N4
1	6	6	7	7	4	5	6	5	7	6	7	6	7	6	7	6
2	4	5	5	4	7	7	5	5	7	6	5	5	6	5	6	6
3	6	6	5	5	5	6	5	7	7	6	3	5	5	6	6	6
4	5	5	4	4	5	5	5	6	5	4	6	6	6	6	7	7
5	7	6	7	5	5	4	7	5	6	5	7	7	6	6	5	6
6	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6	6	6	7	6	7	6
7	7	6	7	6	5	6	7	5	6	6	6	5	6	6	5	4
8	6	6	6	6	7	7	6	6	6	5	4	6	7	7	5	5
9	5	4	6	6	7	7	7	6	5	4	4	5	4	5	4	4
10	5	6	6	5	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7
11	6	6	7	6	7	7	6	7	7	7	6	7	5	7	7	7
12	4	4	6	6	6	7	6	6	7	6	6	5	5	7	6	6
13	6	5	5	5	5	6	5	7	4	4	5	6	6	6	6	6
14	5	4	3	4	6	4	6	6	6	6	5	5	7	7	6	7
15	5	6	6	6	6	6	4	4	7	7	6	6	5	6	5	5
16	6	7	5	5	7	7	6	5	7	7	6	6	5	5	6	5
17	6	6	6	7	7	6	7	6	5	5	6	5	6	5	6	5
18	7	6	7	7	5	5	5	5	5	5	7	6	5	6	6	5
19	6	6	6	6	7	6	7	6	7	7	6	5	7	7	6	6
20	6	6	6	6	5	4	4	4	4	3	3	3	7	6	7	7
21	7	6	7	6	7	7	5	6	7	6	6	5	4	4	4	5
22	6	7	6	6	6	4	5	7	6	6	7	7	5	6	7	6
23	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6
24	5	6	5	5	5	6	5	6	6	5	6	6	4	6	6	6
25	5	5	4	6	7	6	6	5	5	5	6	5	5	5	6	6
26	5	4	5	5	7	5	6	7	4	4	3	5	5	6	5	5
27	6	7	7	6	5	5	5	5	7	7	7	6	7	7	6	7
28	5	5	6	6	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
29	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4
30	6	4	6	5	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
31	4	5	5	4	6	7	7	6	5	7	7	5	7	7	6	7
32	6	7	5	5	6	7	6	7	5	5	7	7	6	7	6	7
33	7	5	6	6	6	5	6	6	5	4	5	5	6	6	6	6
34	5	7	6	5	5	6	6	5	5	4	6	7	4	5	5	6
35	5	7	6	7	6	5	5	6	5	7	7	6	6	6	5	5
36	5	5	4	6	5	6	6	6	7	7	7	6	6	6	7	6
37	5	6	5	7	6	5	6	6	5	6	6	5	5	6	7	6

38	6	7	6	6	6	7	7	6	7	3	7	6	6	6	6	6
39	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	7	7	7	6	6	7
40	5	6	5	7	6	7	7	7	5	6	5	5	7	6	7	7
41	5	5	4	4	6	6	6	5	5	6	5	6	5	5	5	5
42	5	7	7	7	7	6	7	7	6	7	7	6	6	6	5	7
43	6	7	7	6	7	7	6	7	7	5	6	5	6	5	7	7
44	6	7	6	6	6	5	5	7	6	4	3	7	6	6	7	6
45	5	4	4	5	7	6	6	6	5	6	7	6	6	6	6	5
46	6	6	6	5	6	7	6	5	6	6	6	7	6	7	6	6
47	5	7	7	6	6	7	7	7	5	4	5	6	6	7	6	7
48	7	7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7
49	7	7	6	6	6	5	4	4	7	6	7	5	6	7	6	7
50	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	3
51	6	6	6	6	7	7	6	6	4	4	5	5	4	6	5	6
52	6	6	5	6	5	5	6	6	6	6	5	6	4	5	4	4
53	4	5	3	6	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
54	5	4	4	3	4	5	5	6	5	4	5	4	5	5	5	5
55	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
56	4	5	4	5	6	6	4	6	5	7	6	5	5	6	6	5
57	4	5	3	5	6	5	7	5	6	7	4	5	4	4	5	5
58	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	6	6	5
59	6	7	6	7	5	4	4	5	6	5	6	5	6	7	7	7
60	4	5	5	4	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6
61	6	6	6	7	6	7	6	7	5	5	6	5	6	6	7	7
62	4	4	4	5	6	6	6	5	4	4	4	4	6	6	6	6
63	3	4	4	4	5	6	6	6	4	4	3	4	6	6	5	5
64	4	5	6	5	5	4	5	7	4	7	7	7	6	7	6	4
65	3	4	3	3	6	6	4	6	4	3	3	4	4	4	4	3
66	7	6	6	6	5	7	6	6	6	6	5	7	6	5	5	6
67	6	5	6	5	6	7	6	5	4	4	5	5	6	7	7	6
68	4	3	4	5	4	4	6	6	5	3	5	5	6	6	5	5
69	4	5	4	5	5	6	6	6	4	6	6	6	5	4	5	6
70	5	5	7	7	4	6	4	6	6	6	6	5	6	7	7	7
71	5	5	6	5	5	6	6	7	6	6	4	5	5	7	5	6
72	5	4	4	5	5	5	5	6	6	6	5	6	5	6	5	6
73	6	5	5	5	5	6	6	5	5	6	4	6	5	5	5	6
74	6	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4
75	6	4	5	6	6	6	5	6	7	6	6	6	5	5	6	6
76	6	6	6	5	4	3	3	4	4	6	4	5	4	6	4	5
77	6	6	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	6	7	7
78	4	6	6	6	5	5	5	6	5	7	5	5	6	6	7	5
79	4	3	4	3	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5

80	5	4	3	5	6	6	7	6	7	5	6	6	7	7	6	6
81	7	7	5	7	4	4	5	6	5	6	5	5	6	6	6	6
82	5	3	4	4	6	4	7	6	6	6	6	5	6	6	6	6
83	4	3	5	5	6	5	6	6	6	6	6	4	4	5	6	7
84	6	6	5	6	6	5	7	7	6	6	5	6	6	7	6	7
85	6	7	6	6	6	5	4	3	6	6	6	4	6	7	6	7
86	5	5	5	4	7	7	6	7	6	7	6	6	7	7	6	7
87	6	6	5	6	4	5	5	5	6	6	4	6	6	5	6	6
88	7	7	6	7	4	4	5	6	7	6	5	6	6	5	7	6
89	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	5	5	7	6	7	5
90	3	3	4	4	6	5	6	5	5	6	4	6	6	6	6	6
91	5	4	7	5	4	5	5	6	6	4	5	6	6	7	7	6
92	5	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	7	6	7	6
93	6	7	7	6	4	5	7	5	6	6	5	6	6	5	7	6
94	7	6	6	7	6	6	4	6	6	7	5	5	7	6	3	6
95	6	6	7	6	6	5	5	6	4	5	5	5	5	6	6	5
96	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	5
97	7	7	7	7	6	5	5	6	7	7	7	6	7	6	6	5
98	5	4	6	6	7	7	5	7	5	5	5	6	7	7	6	6
99	7	6	7	6	7	6	6	6	5	7	5	6	6	7	7	6
100	3	3	4	5	6	6	5	6	5	3	3	4	5	5	6	5
101	5	4	3	5	4	5	6	6	5	5	5	5	6	5	6	5
102	4	4	6	6	6	5	5	4	4	5	4	4	5	4	6	6
103	6	5	3	6	5	5	7	6	7	5	7	7	6	6	7	6
104	6	5	5	6	5	6	5	6	6	5	6	6	7	6	6	7
105	7	7	7	7	7	6	7	6	5	6	6	6	7	7	7	6
106	5	4	5	3	5	7	5	6	5	6	4	6	6	5	6	7
107	6	6	7	6	4	4	5	4	7	7	4	5	6	7	6	6
108	4	4	4	4	6	6	5	6	6	6	5	6	6	7	6	7
109	6	5	5	5	4	5	6	6	5	5	4	5	6	6	5	7
110	5	4	3	4	7	7	6	7	6	7	5	7	7	7	7	5
111	7	7	7	7	4	5	4	5	7	7	5	6	6	6	6	7

11 2	6	7	5	5	4	5	7	5	5	6	4	5	7	6	6	7
11 3	5	5	4	4	6	7	5	7	5	7	7	7	7	7	7	6
11 4	7	6	7	5	7	5	5	6	5	6	5	6	6	7	7	5
11 5	7	7	6	7	6	7	4	7	7	7	5	7	7	7	7	7
11 6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	4	7	5	6	6
11 7	7	5	7	7	6	7	7	7	7	7	6	5	7	7	6	6
11 8	7	7	6	7	6	6	6	6	5	7	6	6	7	6	6	5
11 9	3	6	5	7	7	7	7	7	7	6	5	7	7	7	6	6
12 0	6	6	6	4	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	7	7
12 1	7	6	7	6	6	7	7	7	4	5	6	5	6	6	6	5
12 2	6	6	6	6	7	7	6	7	5	5	6	6	5	7	7	5
12 3	6	6	6	6	7	5	6	6	4	5	5	4	6	6	7	7
12 4	7	7	5	7	7	6	7	7	7	6	5	5	7	7	7	6
12 5	4	6	6	7	7	7	7	7	6	6	5	5	6	7	7	6
12 6	7	6	6	7	6	5	5	5	7	7	6	6	6	6	6	6
12 7	6	6	6	6	6	7	7	7	6	5	4	6	6	6	6	5
12 8	6	6	6	4	6	5	6	6	7	7	7	7	7	6	7	7
12 9	7	6	7	6	6	7	7	7	4	5	6	5	6	6	6	7
13 0	6	6	6	6	7	7	7	6	5	5	6	6	5	7	6	6
13 1	5	4	6	6	5	5	7	5	5	6	6	6	7	7	6	7
13 2	5	6	6	5	5	7	7	7	6	6	7	6	7	5	7	7
13 3	6	6	7	6	6	7	5	7	7	7	4	5	6	7	6	6
13 4	4	4	4	4	6	6	5	6	4	4	5	4	6	7	6	7

13 5	6	5	5	5	7	6	7	6	5	5	4	5	6	6	5	7
13 6	5	5	5	5	7	7	6	7	6	7	5	7	7	7	7	5
13 7	7	7	7	7	4	5	3	5	7	7	5	6	5	5	6	6
13 8	6	7	5	5	4	5	7	5	5	6	4	5	7	6	6	7
13 9	4	6	6	7	7	7	3	7	6	6	5	5	6	7	7	6
14 0	5	6	5	7	6	6	7	6	7	6	6	5	5	6	5	5
14 1	6	7	6	6	6	7	3	6	3	7	5	6	6	6	6	6
14 2	6	6	4	5	6	5	6	6	3	3	4	4	7	6	5	7
14 3	6	7	6	6	6	5	4	6	4	5	6	6	6	6	5	7
14 4	5	5	4	6	5	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	6
14 5	5	6	5	7	6	6	7	6	7	6	6	5	5	6	7	5
14 6	6	7	6	5	6	7	7	6	3	4	4	6	6	7	7	6
14 7	6	6	6	6	4	5	6	6	6	5	7	7	7	6	6	7
14 8	7	7	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	5	6	5
14 9	3	4	3	4	6	5	6	6	5	5	3	3	4	5	6	6
15 0	6	6	6	6	4	4	6	4	4	4	6	5	4	4	5	4
15 1	6	6	5	6	5	5	6	6	4	5	4	6	6	5	5	5
15 2	2	2	3	2	2	4	5	6	4	4	6	4	4	4	4	6
15 3	6	6	6	6	6	6	5	5	4	5	5	6	6	6	5	6
15 4	4	6	6	3	6	5	6	4	6	3	6	3	6	3	3	4

STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TS	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ATS	8	7	14	6	2	4	7	1	5	8	10	3	0	1	3	3
R	21	27	22	20	24	17	14	15	25	25	23	20	18	12	10	10
AS	39	30	32	39	32	48	42	30	45	32	47	51	33	30	30	37
S	58	57	59	60	63	43	56	74	44	56	50	60	64	67	68	62
SS	27	32	27	28	32	42	35	34	35	33	24	20	39	44	43	42
Jum	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Mean	5,47	5,50	5,41	5,53	5,62	5,66	5,64	5,81	5,51	5,53	5,36	5,48	5,81	5,92	5,90	5,84

NO	STS	TS	ATS	R	AS	S	SS	Jum	Mean
RE1	0	1	8	21	39	58	27	154	5,47
RE2	0	1	7	27	30	57	32	154	5,5
RE3	0	0	14	22	32	59	27	154	5,41
RE4	0	1	6	20	39	60	28	154	5,53
MI1	0	1	2	24	32	63	32	154	5,62
MI2	0	0	4	17	48	43	42	154	5,66
MI3	0	0	7	14	42	56	35	154	5,64
MI4	0	0	1	15	30	74	34	154	5,81
EK1	0	0	5	25	45	44	35	154	5,51
EK2	0	0	8	25	32	56	33	154	5,53
EK3	0	0	10	23	47	50	24	154	5,36
EK4	0	0	3	20	51	60	20	154	5,48
KIN1	0	0	0	18	33	64	39	154	5,81
KIN2	0	0	1	12	30	67	44	154	5,92
KIN3	0	0	3	10	30	68	43	154	5,9
KIN4	0	0	3	10	37	62	42	154	5,84

2 4 5 5 4 7 7 5 5 7 6 5 5 6 5 6 6

3 6 6 5 5 5 6 5 7 7 6 3 5 5 6 6 6

4 5 5 5 6 5 4 6 6 6 6 7 7

5

5

4

7

5

6

5

7

7

6

6

6

