

**PERAN MOTIVASI BERPRETASI TERHADAP KINERJA
SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS ISLAMIC
RELIGIOSITY, ISLAMIC WORK ETHIC**

Tesis
Untuk memenuhi sebagai persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



Disusun oleh :
Aisyah Nur Rohmah
Nim. 20401900047

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2021

HALAMAN PERSETUJUAN

PERAN MOTIVASI BERPRETASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS ISLAMIC RELIGIOSITY, ISLAMIC WORK ETHIC

Disusun Oleh :

Aisyah Nur Rohmah
Nim. 20401900047

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Tesis
Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 31 Juli 2021
Pembimbing,



Prof. Dr. Widodo. SE. M.Si

NIDN. 0608026502

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN MOTIVASI BERPRETASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS ISLAMIC RELIGIOSITY, ISLAMIC WORK ETHIC

Disusun oleh :
Aisyah nur rohmah
Nim. 20401900047

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 31 Juli 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I


Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si


Dr. Lutfi Nurcholis, SE, MM

Penguji II


Dr. H. Moch Zulfa, SE, MM

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar magister manajemen
Tanggal 31 Juli 2021



Prof. Dr. Widodo, SE.M.Si

Ketua Program Studi Magister Manajemen

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aisyah Nur Rohmah
NIM : 20401900047
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa Tesis yang berjudul **“Peran Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Islamic Religiosity, Islamic Work Ethic”** merupakan hasil tulisan saya sendiri dan adalah benar keasliannya bukan merupakan hasil plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas baik di sengaja ataupun tidak, saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi dari pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 31 Juli 2021

Yang menyatakan



Aisyah Nur Rohmah
NIM. 20401900047

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. **(Q.S. Al-Insyirah,6-8)**
- ❖ Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. **(Q.s Al Mujadalah: 11)**
- ❖ Tidak penting seberapa lambat kamu paham. Asalkan kamu tidak pernah berhenti untuk belajar.
- ❖ Teruslah berusaha, akan ada sesuatu yang ingin kamu capai dan selalu libatkan Allah disetiap langkahmu.
- ❖ Belajar memang melelahkan namun akan lebih lelah nantinya jika hari ini tidak belajar.

Kupersembahkan kepada :

- Bapak-Ibu & Keluarga
- Sahabatku
- Teman-temanku

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil 'alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis yang berjudul "*Peran Motivasi Berpretasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Islamic Religiosity, Islamic Work Ethic*". Tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat S2 pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyelesaian tesis ini penulis tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak yang mendukung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Ibu Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah sabar membimbing, mengarahkan, mengampu dan memberikan motivasi serta saran-saran kepada penulis sehingga tesis ini dapat tersusun.
2. Bapak Prof. Widodo, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang juga telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis.
3. Kepada Orang Tua Penulis, Bapak Lukman Markani dan Ibu Umiyati yang selalu memberikan doa, dukungan materi dan non materi serta motivasi

kepada penulis agar selalu semangat dan pantang menyerah dalam menyusun tesis ini.

4. Seluruh dosen dan staf Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah banyak memberikan segenap ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis.
5. Teman, sahabat dan rekan kerja terdekat yang telah banyak memberikan bantuan baik dalam bentuk semangat, doa, maupun saran kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Sahabat angkatan MM67, terima kasih atas doa, motivasi, dan saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
7. Kepada seluruh pihak dan teman-teman penulis lainnya yang tidak disebutkan namanya satu-persatu, semoga Allah selalu memberikan ridho dan rahmat kepada kita semua atas kebaikan yang telah kita lakukan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupun tata cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan tesis ini di masa yang akan datang. Semoga tesis ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun para pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 31 Juli 2021

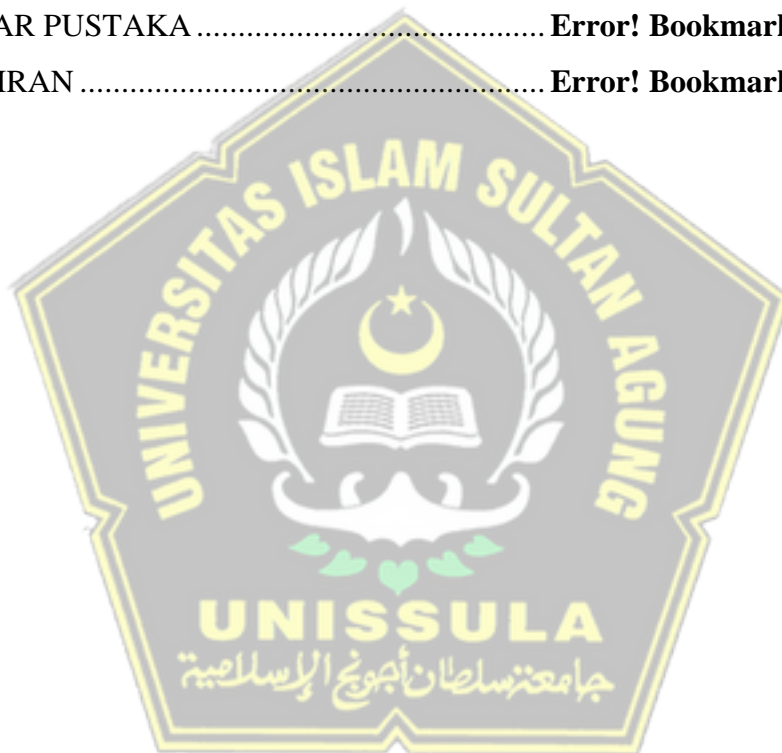
Penulis, Aisyah Nur Rohmah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
ABSTRAK	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	i
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia	7
2.2 Need For Achievement.....	8
2.3 Islamic Religiosity	10
2.4 Islamic Work Ethic	12
2.5 Model Empirik.....	14
BAB III MODEL PENELITIAN	16
3.1 Jenis Penelitian	16
3.2 Variabel dan Indikator	16
3.3 Sumber Data.....	18
3.4 Metode Pengumpulan Data	18

3.5	Responden.....	18
3.6	Teknik Analisis	19
3.6.1	Uji Instrumen	19
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	19
3.6.3	Pengujian Hipotesis.....	20
3.7	Uji Sobel	22
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		23
4.1	Deskripsi Responden.....	23
4.1.1	Jenis Kelamin	23
4.1.2	Usia.....	23
4.1.3	Tingkat Pendidikan.....	24
4.1.4	Lama Bekerja	25
4.2	Deskripsi Variabel.....	25
4.2.1	Islamic Religiosity.....	26
4.2.2	Islamic Work Ethic.....	27
4.2.3	Need For Achievment.....	29
4.2.4	Kinerja Sumber Daya Manusia	30
4.3	Uji Instrumen	32
4.3.1	Uji Validitas Dan Reliabilitas Data.....	32
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	33
4.3.3	Regresi Berganda	36
4.4	Pengujian Hipotesis.....	36
4.4.1	Pengaruh Need For Achievment Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	36
4.4.2	Pengaruh Islamic Religiosity Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	37
4.4.3	Pengaruh Islamic Religiosity Terhadap Need For Achievment.....	38
4.4.4	Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Need For Achievment.....	39
4.4.5	Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	40
4.4.6	Koefisien Determinasi	40

4.4.7 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	42
4.5 Uji Sobel.....	43
BAB V PENUTUP	45
5.1 Simpulan.....	45
5.1.1 Simpulan Rumusan Masalah.....	45
5.1.2 Simpulan Hipotesis.....	46
5.2 Implikasi Manajerial	47
5.3 Keterbatasan Studi dan Saran Penelitian Mendatang.....	48
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1: Nilai Rata-rata Ujian Nasional Tahun 2019 Al Azhar dan Nasima	4
Tabel 3. 1: Variabel dan Indikator Penelitian.....	17
Tabel 4. 1; Jenis Kelamin Sumber Daya Manusia di Al Azhar dan Nasima	23
Tabel 4. 2: Usia Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Al-Azhar dan Nasima Semarang Tahun 2021.....	24
Tabel 4. 3: Tingkat Pendidikan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Al-Azhar dan Nasima Semarang Tahun 2021.....	24
Tabel 4. 4: Lama Bekerja Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Al-Azhar dan Nasima Semarang Tahun 2021.....	25
Tabel 4. 5: Statistik Deskriptif Islamic Religiosity	26
Tabel 4. 6: Hasil Temuan Islamic Religiosity	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7: Statistik Islamic Work Ethic	27
Tabel 4. 8: Hasil Temuan Islamic Work Ethic Tahun 2021.....	28
Tabel 4. 9: Statistik Deskriptif Need For Achievment	29
Tabel 4. 10: Hasil Temuan Need For Achievment.....	30
Tabel 4. 11: Statistik Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia	30
Tabel 4. 12: Hasil Temuan Kinerja Sumber Daya Manusia Tahun 2021	31
Tabel 4. 13: Uji Validitas Data.....	32
Tabel 4. 14: Uji Reliabilitas	33
Tabel 4. 15: Uji Multikoleniaritas	33
Tabel 4. 16: Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Berganda	36
Tabel 4. 17: Hasil Uji Koefisioen Determinasi (R^2).....	41
Tabel 4. 18: Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Model Empirik Penelitian	15
Gambar 4. 1 <i>Scatterplot</i>	34
Gambar 4. 2Uji Normalitas	35
Gambar 4. 3Hasil Analisis Jalur	43



DAFTAR LAMPIRAN

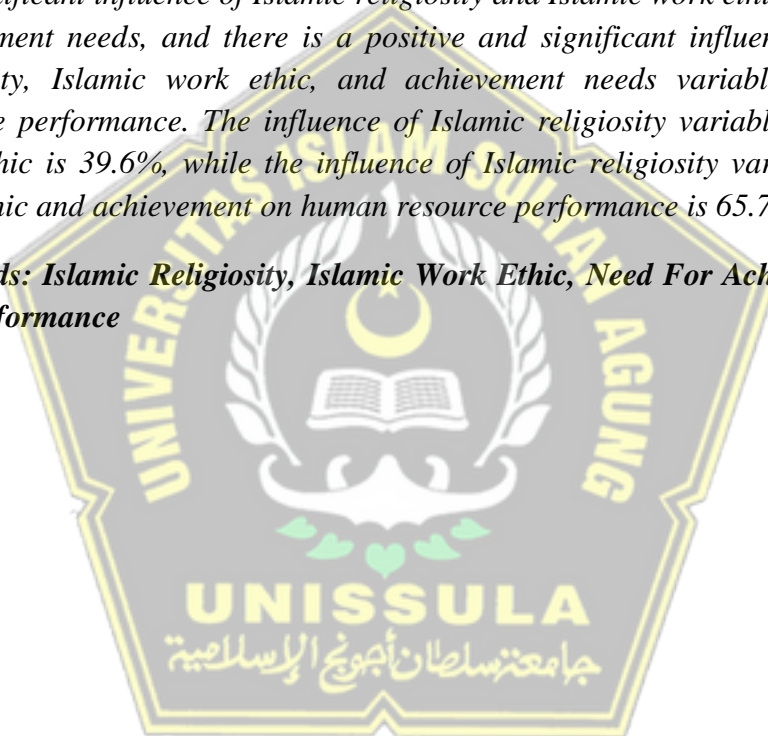
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2. Statistik Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3. Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 4. Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 5. Regresi linear berganda	Error! Bookmark not defined.



ABSTRACT

The purpose of this study is to describe and analyze the influence of Islamic religiosity, Islamic work ethic, need for achievement on human resource performance. And develop a model for improving the performance of human resources through Islamic religiosity, Islamic work ethic, and the need for achievement. The population in this study was at the educational institutions of Al-Azhar and Nasima Semarang as many as 53 respondents using a questionnaire. The sampling method used is the census method, where all members of the population are sampled. The method of analysis used multiple linear regression. Based on data analysis, it can be found that there is a positive and significant influence of Islamic religiosity and Islamic work ethic variables on achievement needs, and there is a positive and significant influence of Islamic religiosity, Islamic work ethic, and achievement needs variables on human resource performance. The influence of Islamic religiosity variable and Islamic work ethic is 39.6%, while the influence of Islamic religiosity variable, Islamic work ethic and achievement on human resource performance is 65.7%.

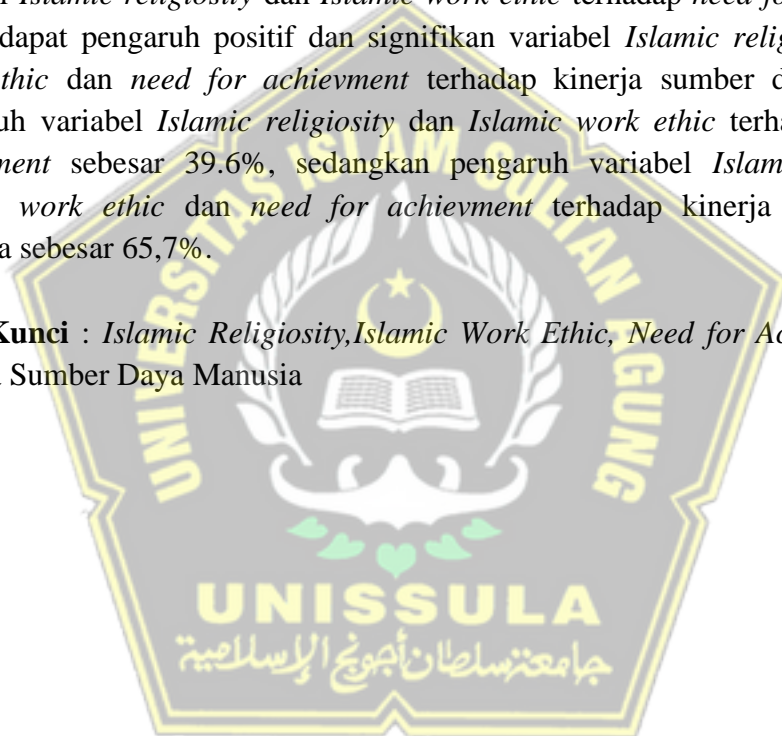
Keywords: *Islamic Religiosity, Islamic Work Ethic, Need For Achievement and HR Performance*



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Islamic religiosity*, *Islamic work ethic*, *need for achievement* terhadap kinerja sumber daya manusia. Dan menyusun model peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui *Islamic religiosity*, *Islamic work ethic* dan *need for achievement*. Populasi dalam penelitian ini adalah di lembaga pendidikan Al-Azhar dan Nasima Semarang sebanyak 53 responden dengan menggunakan kuesioner. Metode pengambilan sampling menggunakan metode sensus yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Islamic religiosity* dan *Islamic work ethic* terhadap *need for achievement*, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Islamic religiosity*, *Islamic work ethic* dan *need for achievement* terhadap kinerja sumber daya manusia. Pengaruh variabel *Islamic religiosity* dan *Islamic work ethic* terhadap *need for achievement* sebesar 39.6%, sedangkan pengaruh variabel *Islamic religiosity*, *Islamic work ethic* dan *need for achievement* terhadap kinerja sumber daya manusia sebesar 65,7%.

Kata Kunci : *Islamic Religiosity*, *Islamic Work Ethic*, *Need for Achievement* dan Kinerja Sumber Daya Manusia



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi aset penting bagi sebuah organisasi dimana memiliki keterampilan, kemampuan, kecakapan dan keahlian tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan. Sebuah organisasi pastinya memiliki tujuan yang harus didukung oleh seluruh elemen organisasi untuk mewujudkannya, tujuan dapat tercapai apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi untuk mampu bersaing dalam persaingan global (Besma, 2014). Sumber daya manusia dapat memberikan dampak positif dan negatif sebuah organisasi (Wanza & Nkuraru, 2016).

Globalisasi ini tidak dapat dihindari, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk memiliki keterampilan dalam bekerja. Khususnya bagi sebuah organisasi harus mempunyai sumber daya yang mendukung dengan melakukan peningkatan kinerja. Kinerja yang baik diwujudkan dengan mengelola sumber daya manusia menjadi optimal dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Kinerja sumber daya manusia adalah refleksi perbandingan hasil kerja dengan target atau yang telah ditetapkan, mengoptimalkan kinerja sulit dicapai dikarekan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja (Huang et., al, 2015). Menurut Yusrisal & Heryanto (2019) kinerja sumber daya manusia merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diperoleh sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan. Kinerja sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh motivasi dalam bekerja, jika motivasi sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan dengan target organisasi tinggi maka akan berdampak positif terhadap organisasi dan sumber daya manusia itu sendiri (Goswami & Pollak, 2020). Kebutuhan berprestasi atau motivasi berprestasi adalah salah satu dari tiga jenis kebutuhan motivasi yang diidentifikasi oleh McClelland (dalam Yateno, 2020) diantaranya kebutuhan akan prestasi (N-ACh), kebutuhan afiliasi (N-Aff) dan kebutuhan tenaga (N-Pow). Teori motivasi menurut McClelland dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, antara lain kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) yang akan mendorong sumber daya manusia dapat berprestasi dengan target yang ditentukan dan memiliki peluang untuk menciptakan kreatifitas (Mayowan, 2015).

McClelland berpendapat bahwa uang bukanlah faktor terpenting dalam meningkatkan prestasi kerja, tidak berarti bahwa uang tidak penting. Namun, jika individu sukses akan prestasi yang tinggi mereka akan mencari imbalan sebagai bukti nyata keberhasilannya (Yateno, 2020). Artinya dengan kebutuhan berprestasi mengindikasikan dengan pencapaian kinerja sumber daya manusia. Apabila sebuah organisasi memiliki sumber daya manusia dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi. Alangkah baiknya jika kebutuhan prestasi yang didapat adalah buah hasil melakukan dengan niat yang baik dengan menerapkan nilai-nilai agama.

Menurut Mangkunegara (2005:5) bahwa pendekatan budaya, agama, psikologi menjadi landasan prestasi kerja yang baik bagi seseorang atau organisasi dalam era ini.

Menurut Tarakeshwar et., al (2003) agama telah menjadi faktor kuat dalam sifat domain penting kehidupan diantara sumber daya manusia diseluruh dunia. Agama dan religiosity dua faktor yang paling mungkin mempengaruhi perilaku manusia, berpengaruh cukup besar terhadap sikap, nilai dan perilaku penganutnya (Mokhlis, 2009). Dengan adanya faktor agama akan menjadikan norma yang baik dalam kinerja sebagai sumber daya manusia yang nantinya diharapkan mampu memberikan hasil yang maksimal. Islamic religiosity merupakan cerminan diri seorang muslim untuk melakukan sesuatu dalam kehidupan sehari-hari dengan keyakinannya, pengalaman, kesantunan dan pengetahuan (Hoetoro, 2020). Islamic religiosity, setiap umat muslim harus memperlihatkan, menerapkan dan mengamalkan semua keyakinan Islam ada di Al-Qur'an dan Hadist untuk mempengaruhi sikap dan perilaku yang baik (Sharabi, 2012).

Faktor keagamaan lainnya adalah Islamic work ethic yang menjadi topik menarik bagi para peneliti sebelumnya, kajian tentang Islamic work ethic pertama kali dilakukan oleh Ali (1988) kemudian Beekun (1997) memperluas Islamic work ethic dengan konteks organisasi. Penelitian selanjutnya Yousef (1999) memperluas peran Islamic work ethic sebagai moderator antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Islamic work ethic adalah prinsip moral yang berdasarkan Al-Qur'an, ucapan dan tindakan Nabi Muhammad untuk membantu manusia membedakan mana yang benar dan salah dalam berperilaku (Ismaeel & Blaim, 2012). Menurut Ibrahim & Kamri (2013) Islamic work ethic adalah tindakan yang positif untuk memberi manfaat masyarakat dan jika dilakukan dengan niat baik akan mendapat berkah Allah. Penelitian Adam (2019) Islamic

work ethic memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Sedangkan menurutPutro (2018)Islamic work ethic tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia dengan variabel Islamic work ethic, Mohammad et., al.(2018)merekomendasikan untuk memasukan variabel lainnya sebagai mediator terhadap kinerja sumber daya manusia. Oleh karenanya agenda penelitian mendatang untuk menguji variabel mediator yang menarik lainnya, sehingga peneliti memasukan need for achievment sebagai mediator.

Objek dalam penelitian ini Lembaga Pendidikan yang bernafaskan Islam di bawah naungan Yayasan Pesantren Islam Al-Azhar Jakarta yang bekerja sama dengan YPI Al-Fikri Semarang beralamat di Jl. WR. Supratman Kav 31-32 Semarang. Kinerja sumber daya manusia dapat dilihat dengan kemampuan pencapai target yang ditentukan. Berikut disajikan rekap nilai rata-rata Ujian Nasional SD, SMP, SMA Islam Al-Azhar dan Nasima Semarang tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut

Tabel 1. 1
Nilai Rata-Rata Ujian Nasional Tahun 2019
Al-Azhar dan Nasima

No	Tingkat Pendidikan	Rata-Rata
1.	SD Al-Azhar	79.1
2.	SMP Al-Azhar	79.4
3.	SMA Al-Azhar	58.7
4.	SD Nasima	81.9
5.	SMP Nasima	74.4
6.	SMA Nasima	61.7

Tabel 1.1 merupakan nilai rata-rata Ujian Nasional Al-Azhar dan Nasima tingkat pendidikan SD, SMP, SMA tahun 2019. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata nilai Ujian Nasional Al-Azhar tahun 2019 pada tingkat pendidikan Sekolah Dasar 79.1 sedangkan pada tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama 79.4 dan pada tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas 58.7. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata nilai Ujian Nasional Nasima tahun 2019 pada tingkat pendidikan Sekolah Dasar 81.9 sedangkan pada tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama 74.4 dan Sekolah Menengah Atas 61.7. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja sumber daya manusia di Al-Azhar dan Nasima Semarang masih kurang optimal.

Kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah, salah satu indikator rendahnya pendidikan adalah rendahnya mutu pendidik (kompetensi, kinerja ataupun profesionalisme) program sertifikasi yang telah berjalan belum berpengaruh signifikan. Sertifikasi berpengaruh terhadap kesejahteraan guru namun standarisasi kualifikasi akademik pendidik belum berhasil dikarenakan banyak guru yang belum sesuai dengan standar yang ditetapkan undang-undang menurut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Nadiem Makariem, 2019)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah yang diambil dalam penelitian ini, maka rumusan masalahnya adalah **“Bagaimana mengembangkan model *Islamic Religiosity, Islamic Work Ethic* dan *needforachievement* sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia”** kemudian pertanyaan penelitian (question research) adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Islamic religiosity* dan *Islamic work ethic* mampu meningkatkan *need for achievement*
2. Apakah *Islamic religiosity*, *Islamic work ethic* dan *need for achievement* mampu mendorong kinerja sumber daya manusia

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Islamic religiosity* dan *Islamic work ethic* terhadap *need for achievement*
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Islamic religiosity*, *Islamic work ethic* dan *need for achievement* terhadap kinerja sumber daya manusia

1.4 Manfaat Penelitian

Pada hakekatnya suatu penelitian yang dilaksanakan diharapkan mendapatkan manfaat. Berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Yaitu memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM)

2. Manfaat praktis

Yaitu memberikan informasi dan referensi bagi perusahaan dalam melakukan kebijakan khususnya dalam konteks meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui *Islamic religiosity*, *Islamic work ethic* dan *need for achievement*

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja sumber daya manusia dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya (Pawirosumarto et., al. 2017). Menurut Yusrisal & Heryanto (2019) kinerja sumber daya manusia merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diperoleh sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja sumber daya manusia memiliki hubungan erat antara tugas dan kegiatan yang dilakukan secara efisien dan efektif, itu juga menentukan kontribusi sumber daya manusia kepada organisasi antara lain dengan kehadiran bekerja dan sikap akomodatif (Abualloush et., al. 2016). Sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik mampu untuk menghasilkan dan mencapai target yang ditetapkan organisasi. Kinerja sumber daya manusia adalah konsep yang semakin populer dikalangan ilmu manajemen karena kinerja sumber daya manusia penting bagi sebuah organisasi maupun bagi individu itu sendiri (Bataneh, 2019)

Kesimpulan dari definisi-definisi tersebut adalah kinerja sumber daya manusia merupakan keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai. Menurut Sudaryo (2018) ada beberapa faktor yang menjadi tolak ukur kinerja sumber daya manusia adalah : produktivitas, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa atau inisiatif

Diknas Semarang (2020) indikator kinerja sumber daya manusia adalah :

1. Menyesuaikan analisa materi pembelajaran
2. Menyusun program semester
3. Tahap intruksional
4. Evaluasi normatif

5. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan

Menurut Sedarmayanti (2007) standar kerja yang baik memiliki kriteria : Dapat dicapai, ekonomis, dapat diterapkan, konsisten, menyeluruh, dapat dimengerti, dapat diukur, stabil, dapat diadaptasi, legitimasi, seimbang dan fokus pada pelanggan. Organisasi akan memberikan penilaian terhadap sumber daya manusia sesuai dengan bobot yang diinginkan oleh organisasi dalam menentukan kinerja sumber daya manusia, apakah sesuai dengan kinerja yang diharapkan oleh organisasi berdasarkan indikatornya. Penelitian Siengthai & Pila-Ngarm (2017) kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Pawirosumarto et., al (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun hanya gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.2 Need For Achievement

Berdasarkan teori kebutuhan McClelland (McClelland *Theory of Needs*) menyatakan bahwa keputusan berprestasi (need for achievement) yaitu dorongan seseorang untuk mampu melebihi, mencapai standar-standar yang ditetapkan dan memiliki usaha keras untuk mencapai keberhasilan (Sudaryo, 2018). Robbins (2017) menyatakan need for achievement adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar. Robbins (2017) juga memprediksikan hubungan di antara kebutuhan pencapaian (need for achievement) dengan kinerja, ketika sumber daya manusia memiliki tanggung jawab yang tinggi serta resiko menengah maka orang dengan prestasi tinggi akan menjadi sangat termotivasi. Untuk memaksimalkan kepuasan, individu yang memiliki need for achievement tinggi cenderung memiliki tujuan untuk dirinya sebagai tantangan yang harus dicapai (Siengthai & Pila-Ngarm, 2017). Need for Achievement (kebutuhan akan berprestasi) merupakan keinginan untuk berbuat sebaik mungkin

tanpa banyak dipengaruhi oleh kebanggaan dan pengaruh sosial, melainkan demi kepuasan pribadinya sehingga memiliki dorongan untuk mencapai kesuksesan yang tinggi (Yang et., al., 2015). Penelitian lain mengatakan bahwa *need for achievement* adalah keinginan keberhasilan individu dalam kompetensi. Artinya individu yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi cenderung ingin terlibat dalam kegiatan fungsional karena akan termotivasi (Chong dan Khudzir, 2018). Kinerja yang baik memiliki harapan atau dorongan yang kuat, sedangkan motivasi dapat digambarkan tujuan dari kinerja. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan suatu tindakan karena keinginannya. Apabila seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu yang positif atau baik dikatakan dapat memuaskan keinginannya.

Orang yang berprestasi tinggi cenderung lebih suka aktivitas dengan kompleksitas yang wajar, bertanggung jawab atas pekerjaan dan mencari umpan balik terkait pekerjaannya (Liang & Mao, 2015). Dari definisi-definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *need for achievement* adalah keinginan individu untuk memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi tanpa banyak dipengaruhi oleh kebanggaan & pengaruh sosial melainkan demi kepuasan pribadinya.

Indikator *need for achievement* menurut Anita et., al (2013) menyatakan bahwa dimensi dan indikator kebutuhan berprestasi meliputi : 1) kemampuan sumber daya manusia, 2) penggunaan waktu kerja, 3) hasil yang diharapkan, dan 4) sikap ingin meningkatkan kemampuan. Utomo et., al (2017) berpendapat bahwa tiga indikator *need for achievement* adalah kebutuhan berprestasi, kebutuhan psikologi dan kebutuhan rasa aman. Sedangkan Menurut Sugianto et., al.(2020) indikator *need for achievement* yaitu bekerja keras, menyukai pekerjaan yang menantang dan memiliki tujuan. Menurut Chong & Khudzir (2018) indikator *need for achievement* adalah :

1. Mengerjakan pekerjaan dengan baik meski sulit
2. Berusaha meningkatkan kinerja
3. Berani mengambil resiko dan tetap berusaha

4. Bekerja lebih baik dari rekan kerja

Menurut Otto (2017) di Sekretariat Kabupaten di Provinsi Papua bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja yang tercermin dalam aspek kesadaran, sportivitas, kesopanan dan kebajikan sipil. Didukung penelitian Utomo et al., (2017) bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Artinya motivasi berprestasi memberikan kepuasan kerja sumber daya manusia dan mempengaruhi kinerja, hal ini dapat terjadi karena sumber daya manusia merasa puas dengan terpenuhinya kebutuhan sehingga dapat bekerja secara maksimal.

H1 :Bila need for achievement semakin tinggi, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi.

2.3 Islamic Religiosity

Agama merupakan faktor budaya penting, agama dapat diartikan keyakinan yang dikenalkan mulai dari masa kecil dan orang-orang cenderung berkomitmen secara bertahap terhadap ajarannya (Alam, Mohd, & Hisham, 2011). Konsep yang terkait dengan agama adalah religiosity. Religiosity diartikan sebagai kepercayaan seseorang terhadap Tuhan-Nya dan mematuhi segala tindakan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Tuhan (Bakar et., al 2013). Menurut Alwi (2014) menyatakan bahwa religiosity adalah kepatuhan seseorang terhadap ajaran agamanya dan di implementasikan melalui sikap dalam kehidupannya. Dengan demikian religiosity dapat mempengaruhi kinerja, jika sumber daya manusia memiliki jiwa religiosity akan mengurangi terjadinya tindakan menyimpang seperti kecurangan, ketidakdisiplinan karena perpedoman aturan agama (religiusitas) hal yang dilarang untuk dilakukan.

Bekerja merupakan kewajiban bagi setiap umat muslim dan bekerja merupakan tindakan ibadah dalam Islam. Agama Islam mengharuskan seorang muslim menyelesaikan pekerjaannya secara baik untuk mencari berkah Allah

(Sharabi, 2012). Menurut Hoetoro (2020) Islamic religiosity adalah cerminan tindakan seorang muslim dalam kehidupannya, cerminan dalam keyakinan, pengalaman dan pengetahuan. Religiusitas Islam harus merefleksikan, menunjukkan dan mengamalkan semua keyakinan Islam oleh umat muslim, yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist untuk mengontrol perilaku dan sikap dalam melakukan pekerjaan. Zubairu et., al.(2017) berpendapat bahwa religiusitas dan kompetensi tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Menurut Solichin & Muhlis (2020) beberapa faktor yang mempengaruhi religiosity adalah :

1. Faktor internal meliputi keturunan, usia, kepribadian dan kondisi mental.
2. Faktor eksternal terdiri dari pengaruh lingkungan keluarga, lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat.
3. Faktor fanatisme ketaatan yang dipelajari secara ekstensif dengan adanya berbagai masalah dan gangguan emosional seseorang.
4. Transmisi nilai-nilai agama dan bagaimana agama menjadi identitas individu.

Mahdzan et., al. (2017) mengukur Islamic religiosity berdasarkan keimanan, kebajikan, kewajiban, dan pilihan. Menurut Mardalis, Sari, & Minhayati (2019) ada lima dimensi yang selaras dengan agama Islam yaitu dimensi Islam keyakinan atau aqidah, dimensi religius praktek atau ibadah, dimensi pengetahuan atau sains, dimensi pemahaman atau pengalaman dan dimensi praktek atau moral. Indikator Islamic religiosity meliputi : percaya pada Tuhan, percaya adanya surga dan neraka, percaya bahwa Tuhan Maha Melihat, selalu sholat lima waktu, selalu bersedekah, selalu membaca Al-Qur'an, melakukan puasa Ramadhan, bersikap baik terhadap sesama dan saling memaafkan.

Mohd Dali et al (2019) menyebutkan indikator Islamic religiosity sebagai berikut:

1. Jujur dan adil
2. Saling membantu

3. Bersalah jika bersikap tidak sesuai ajaran agama
4. Keputusan dipengaruhi keimanan

Salmoirago-Blotcher et al., (2016) mengamati bahwa religiusitas dan spiritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia dan mengurangi tindakan yang merugikan. Sedangkan menurut Verma & Singh (2016) religiusitas secara signifikan mempengaruhi perilaku responsivitas sosial manajer.

H2 : Bila Islamic religiosity semakin baik, maka kinerja sumber daya manusia akan semakin tinggi.

Menurut Zumrah, Khalid, Ali, & Mokhtar (2020) religiosity sangat penting menjadi faktor karakteristik peserta pelatihan karyawan di Malaysia yang dapat mempengaruhi reaksi sumber daya manusia terhadap program pelatihan dan memberikan motivasi untuk mentrasfer atau mengimplementasikan di tempat kerja, hal ini merupakan sifat sektor publik di Malaysia yang menekankan pada norma timbal balik dimana orang menanggapi satu sama lain dengan mengimplementasikan manfaat yang diperoleh. Hal ini mengungkapkan adanya hubungan positif antara religiosity dengan motivasi

H3 : Bila Islamic reigiosity semakin baik, maka need for achievment akan semakin tinggi.

2.4 Islamic Work Ethic

Islam sangat menganjurkan umat muslim untuk melakukan segala sesuatu dengan baik dan mencari berkah Allah. Karenanya Islamic work ethic mengarah pada nilai yang baik dalam bertindak, berperilaku dan berperasaan saat melakukan pekerjaan serta nilai baik inilah ajaran Al-Qur'an dan tindakan Rasulullah SAW (Abdi et., al 2014). Islamic work ethic dapat di definisikan seperangkat sistem kepercayaan tentang pekerjaan dan kerja keras yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah (Ahmad & Owoyemi, 2012). Islamic work ethic konsisten dengan ajaran Islam dimana muslim diharuskan berperilaku sesuai dengan pedoman agama untuk

mencari berkah dari Allah dan merupakan tujuan tertinggi dalam hidup. Diharapkan dalam bekerja umat Islam mengetahui apakah itu benar dan salah berdasarkan pedoman Islam. Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam adalah seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang telah ada di dalam Al-Qur'an dan Hadist sebagai dasar atau pedoman dalam bekerja dan berinteraksi dengan lingkungan kerja.

Ali (1992) menyebutkan indikator Islamic work ethic sebagai berikut :

1. Kemalasan merupakan musuh dalam Islam.
2. Bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja untuk kesejahteraan bersama.
3. Islam menilai pekerjaan yang dilakukan berdasarkan niat dari pada hasil akhir.
4. Pekerjaan memberikan kesempatan untuk mandiri.
5. Melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya.

(Latham & Pinder, 2005) berpendapat bahwa etika dan nilai kerja dapat menjadi motivasi kerja sumber daya manusia. Ryan dan Tipu (2016) menunjukkan bahwa hubungan etika dan kepuasan kerja dan laba atas investasi dengan bantuan teori keadilan organisasi dapat mempengaruhi persepsi sumber daya manusia tentang keadilan, orientasi kerja dan efisiensi organisasi. Adanya prespektif ini sumber daya manusia menganggap organisasi yang etis dan berpegang pada etika lebih cenderung akan memperlakukan sumber daya manusia dengan adil. Kecenderungan ini akan membawa dampak positif terhadap organisasi dengan upaya sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan kuat untuk tetap berada di dalam organisasinya (Rokhman, 2010). Hayati & Caniago (2012) menemukan bahwa Islamic work ethic berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Akibatnya jika sumber daya manusia mendapatkan perilaku Islamic work ethic lebih baik maka tingkat motivasi yang lebih tinggi dapat diharapkan oleh sumber daya manusia.

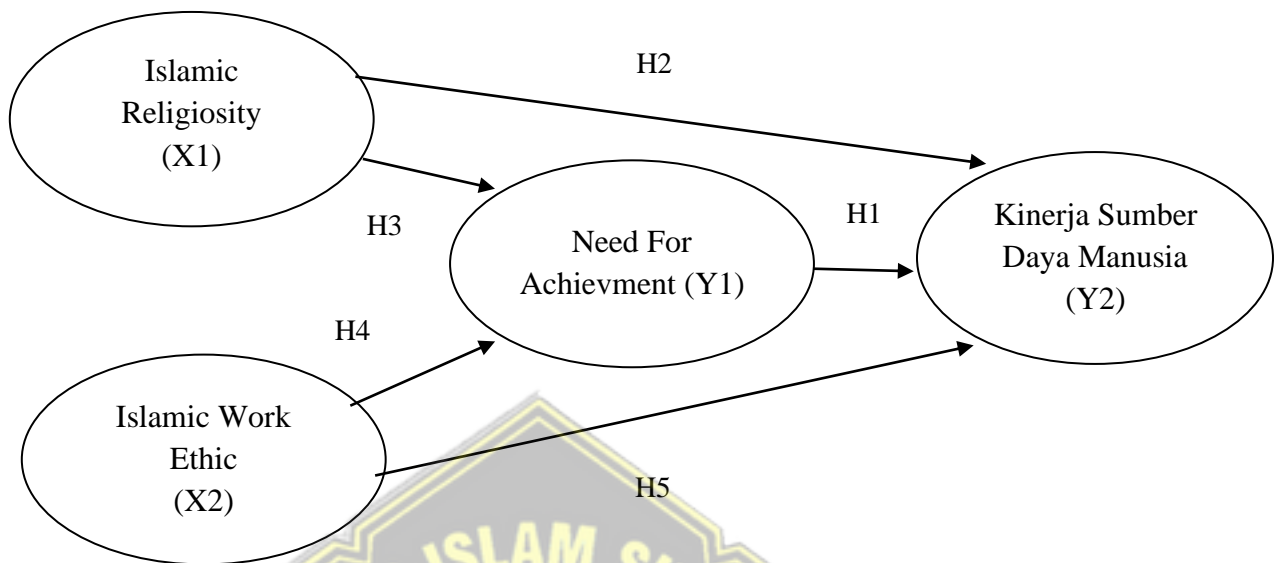
H4 : Bila Islamic work ethic semakin tinggi,, maka need for achievement akan semakin tinggi.

Islamic work ethic adalah cara pandang dan sikap individu atau kelompok dalam bekerja, yang memiliki nilai moral Islam menurut Shaheen et., al. (2020). Dapat diartikan Islamic work ethic adalah kebiasaan manusia yang berkaitan dengan pekerjaan dengan berpedoman keimanan dan akidah yang menjadikan dasar berperilaku. Karakter dan kebiasaan sumber daya manusia dalam bekerja berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah, nilai moral Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah antara lain kejujuran (Shiddiq), amanah (Amanah), kecerdasan (Fathonah) dan komunikatif (Tabligh) menurut (Djasuli dan Harwida, 2011). Penelitian Aldulaimi (2016) mengatakan bahwa dengan mengamalkan Islamic work ethic akan mengarah pada kinerja yang lebih baik, seperti kepercayaan diri dan kepuasan yang meningkat, menjadikan kebutuhan organisasi lebih utama dari pada kebutuhan individu dan memiliki rasa damai serta ketenangan di tempat kerja. Oleh karena itu penting menanamkan Islamic work ethic dalam organisasi. Penelitian Sudirman, et., al (2020) bahwa work ethic berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

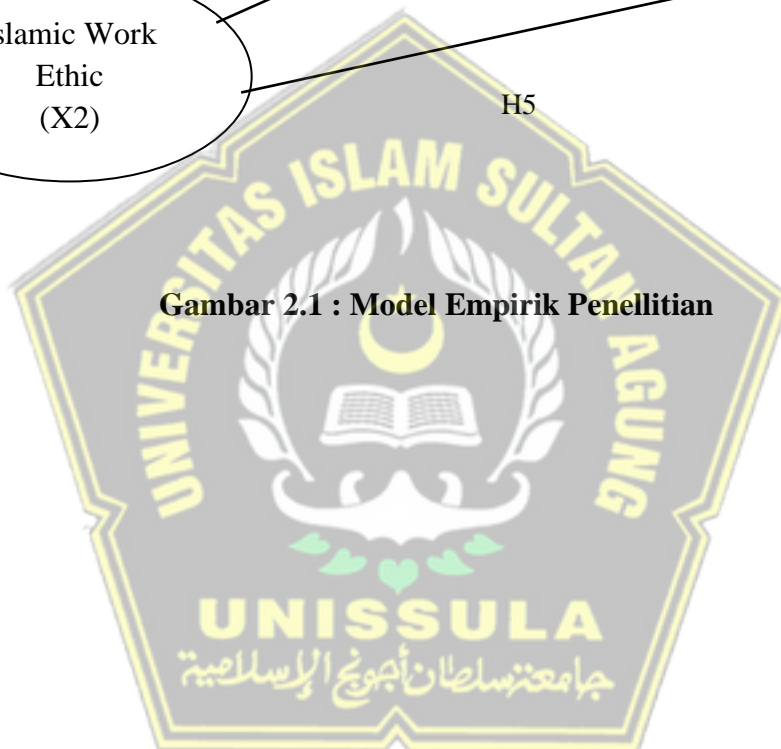
H5 : Bila Islamic work ethic semakin tinggi, maka kinerja sumber daya manusia akan semakin tinggi.

2.5 Model Empirik

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini nampak pada Gambar 2.1 : pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia di pengaruhi oleh *need for achievement*, *Islamic religiosity* dan *Islamic work ethic*. Sedangkan *need for achievement* dibangun oleh *Islamic religiosity* dan *Islamic work ethic*.



Gambar 2.1 : Model Empirik Penelitian



BAB III

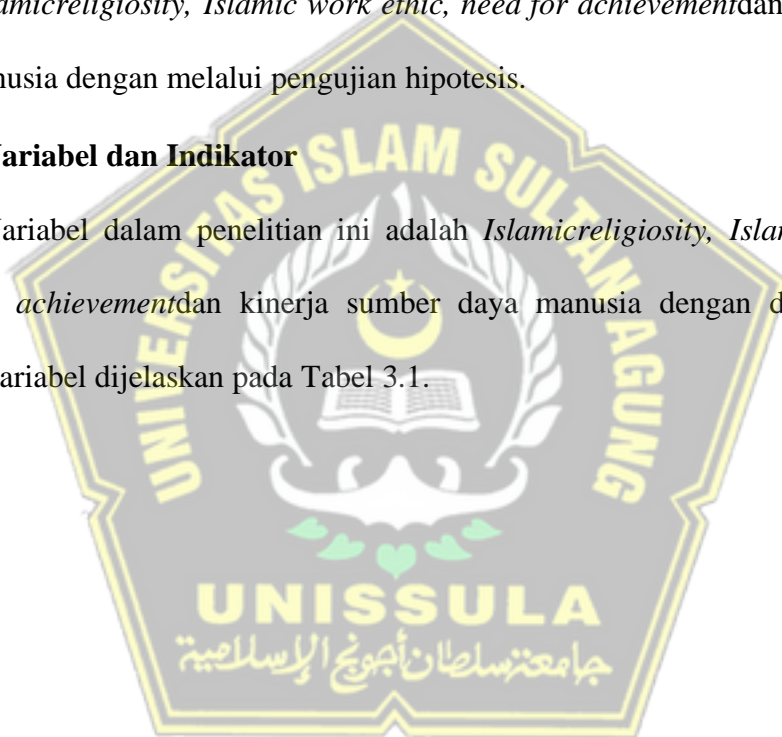
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah *Explanatory research* atau penelitian yang bersifat menjelaskan. Metode ini berusaha untuk menjelaskan serta menyoroti pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2010). Penelitian yang akan dijelaskan yaitu pengaruh antara *Islamic religiosity*, *Islamic work ethic*, *need for achievement* dan kinerja sumber daya manusia dengan melalui pengujian hipotesis.

3.2 Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini adalah *Islamic religiosity*, *Islamic work ethic*, *need for achievement* dan kinerja sumber daya manusia dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada Tabel 3.1.



Tabel 3. 1: Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Kinerja Sumber Daya Manusia keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyesuaikan analisa materi pembelajaran 2. Menyusun program semester 3. Tahap intruksional 4. Evaluasi normatif 5. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Diknas Semarang (2020)
2	Need For Achievment keinginan individu untuk memiliki kebutuhan pretasi yang tinggi tanpa banyak dipengaruhi oleh kebanggaan & pengaruh sosial melainkan demi kepuasan pribadinya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengerjakan pekerjaan dengan baik meski sulit 2. Berusaha meningkatkan kinerja 3. Berani mengambil resiko dan tetap berusaha 4. Bekerja lebih baik dari rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Chong & Khudzir(2018)
3	Islamic Religiosity Perilaku seorang muslim yang harus diterapkan dan diamalkan dalam kehidupan sehari-hari	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jujur dan adil 2. Saling membantu 3. Bersalah jika bersikap tidak sesuai ajaran agama 4. Keputusan dipengaruhi keimanan 	<ul style="list-style-type: none"> • Mohd Dali et al(2019)
4	Islamic Work Ethic seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang telah ada di dalam Al-Qur'an dan Hadist sebagai dasar atau pedoman dalam bekerja dan berinteraksi dengan lingkungan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemalasan merupakan musuh dalam Islam 2. Bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja untuk kesejahteraan bersama 3. Islam menilai pekerjaan yang dilakukan berdasarkan niat dari pada hasil akhir 4. Pekerjaan memberikan kesempatan untuk mandiri 5. Melakukan pekerjaandengan kemampuan terbaiknya. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ali (1992)

Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skronya adalah sebagai berikut :

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

3.3 Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang langsung di dapat dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer studi ini mencakup : Islamic religiosity, Islamic work ethic, need for achievement dan kinerja sumber daya manusia.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data tersebut meliputi jumlah sumber daya manusia serta identitas responden diperoleh dari lembaga pendidikan Islam Al-Azhar dan Nasima Semarang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun atas dasar indikator dari variabel-variabel penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pengisian kuesioner oleh responden. Penyebaran kuesioner berupa pertanyaan tertutup dan terbuka. Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang jawabannya telah dibatasi oleh peneliti. Sedangkan pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang memberikan kebebasan kepada responden untuk menjawab sesuai yang dialaminya (Kuncoro, 2003).

3.5 Responden

Populasi merupakan kumpulan dari semua kemungkinan yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:72). Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:73). Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

Penelitian dilakukan di YPI Al-Fikri dan Nasima Semarang, tingkat Pendidikan Sekolah Dasar dengan jumlah guru sebanyak 116 orang, Sekolah Menengah Pertama dengan jumlah guru 67 orang dan jumlah guru Sekolah Menengah Atas 55 orang. Populasi dapat diketahui bahwa jumlah SDM yang akan menjadi sampel penelitian sebanyak 238 orang.

3.6 Teknik Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, serta dapat mewakili apa yang hendak diteliti. Data diuji dengan faktor analisis yaitu dengan melihat besarnya korelasi atau hubungan antar item pertanyaan dalam satu variabel. Instrument dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel (Ghozali, 2011).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel bila memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2011).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2011) uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

1). Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian ada tidaknya

multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Nilai yang digunakan untuk menunjukkan multikolinearitas yaitu nilai tolerance $\geq 0,10$ atau nilai VIF ≤ 10 (Ghozali, 2011). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak dibawah dari 0,1, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

2). Priyatno (2013) mengatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena terdistribusi normal dianggap dapat mewakili populasi dalam penelitian, kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas menurut Priyatno (2013) yaitu :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 3). Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas/tidak Heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatter plot* dengan melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat jika ada titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan uji hipotesis dalam penelitian ini analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan untuk mengecek model hubungan yang telah ditentukan bukan untuk menemukan penyebabnya. Analisis Jalur dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antara sejumlah variabel dan hierarki kedudukan

masing-masing variabel dalam rangkaian jalur-jalur kausal, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung artinya arah hubungan tanpa melewati variabel lain, sementara tidak langsung harus melewati variabel lain. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi .

Adapun bentuk persamaan adalah sebagai berikut ;

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e$$

Dimana :

Y_2 = Kinerja Sumber Daya Manusia

Y_1 = *Need for Achievement*

X_1 = *Islamic Religiosity*

X_2 = *Islamic Work Ethic*

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi Linear Berganda

e = Variabel lain yang tidak dijadikan penelitian

a. Uji t

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.

Apabila hasil pengujian menunjukkan:

- 1) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak

Variabel independen dapat menerangkan variabel dependen, atau ada pengaruh signifikan antara dua variabel yang diuji.

- 2) $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima

Variabel independen tidak dapat menerangkan variabel dependen, atau tidak ada pengaruh signifikan antara dua variabel yang diuji

b. Uji Model

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

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

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

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

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

c. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui % (persen) nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi. (Algifari, 1997) Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat nilai Koefisien Determinasi atau antara 0 dan 1 nilai R^2 yang terikat berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi sangat terbatas nilai yang mendekati berarti variabel bebas menggambarkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel.

3.7 Uji Sobel

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Uji sobel menggunakan kalkulator online danielsoper.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Al-Azhar dan Nasima Semarang dengan jumlah sumber daya manusia sebanyak 238 orang yang terdiri dari 98 orang sumber daya manusia di Al-Azhar dan 140 orang sumber daya manusia di Nasima. Namun yang mengembalikan kuesioner sebanyak 53 orang. Dengan adanya gambaran umum responden, maka diharapkan dapat mengetahui secara pasti kinerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Al-Azhar dan Nasima Semarang.

Profil responden di Lembaga Pendidikan Al-Azhar dan Nasima Semarang mencakup : jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat dijelaskan Tabel 4.1 sampai dengan 4.4.

4.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin sumber daya manusia yang mendominasi di Lembaga Pendidikan Al-Azhar dan Nasima Semarang nampak pada Tabel 4.1. Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar jenis kelamin sumber daya manusia yang meliputi laki-laki 41.5% dan perempuan 58.5%.

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Sumber Daya Manusia
di Lembaga Pendidikan Al-Azhar dan Nasima Semarang Tahun 2021

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	22	41.5%
2.	Perempuan	31	58.5%
	Total	53	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4.1.2 Usia

Usia sumber daya manusia pada Lembaga Pendidikan Al-Azhar dan Nasima Semarang dapat diklasifikasikan meliputi : usia 23-31 tahun, usia 32-40 tahun, usia

41-49 tahun dan usia >50 tahun. Berdasarkan penelitian lapangan nampak Tabel 4.2. Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar usia di Lembaga Pendidikan Al-Azhar dan Nasima sebesar 34% pada usia 23-31 tahun, 22.6% pada usia 32-40 tahun, 26.4% pada usia 41-49 tahun dan 17% pada usia >50 tahun.

Tabel 4. 2
Usia Sumber Daya Manusia
di Lembaga Pendidikan Al-Azhar dan Nasima Semarang Tahun 2021

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	23 - 31 tahun	18	34%
2.	32 – 40 tahun	12	22.6%
3.	41 – 49 tahun	14	26.4%
4.	> 50 tahun	9	17%
Total		53	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Al-Azhar dan Nasima Semarang meliputi :SMA/SMK, S1 dan S2. Berdasarkan penelitian di lapangan nampak pada Tabel 4.3. Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar Tingkat Pendidikan sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Al-Azhar dan Nasima Semarang dengan jumlah tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 3 orang, tingkat pendidikan S1 sebanyak 44 orang dan jumlah tingkat pendidikan S2 sebanyak 6 orang.

Tabel 4. 3
Tingkat Pendidikan Sumber Daya Manusia
di Lembaga Pendidikan Al-Azhar dan Nasima Semarang Tahun 2021

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA/SMK	3	5.7%
2.	S1	44	83%
3.	S2	6	11.3%
Total		53	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4.1.4 Lama Bekerja

Lama bekerja sumber daya manusia di lembaga pendidikan Al-Azhar dan Nasima Semarang meliputi : 5-10 tahun, 11-15 tahun, 16-20 tahun dan >20 tahun. Berdasarkan penelitian lapangan nampak pada Tabel 4.4. Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar lama bekerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Al-Azhar dan Nasima Semarang dengan lama bekerja 5-10 tahun 26 orang, lama bekerja 11-15 tahun 10 orang, lama bekerja 16-20 tahun 8 orang dan lama bekerja >20 tahun 9 orang.

Tabel 4. 4
Lama Bekerja Sumber Daya Manusia
di Lembaga Pendidikan Al-Azhar dan Nasima Semarang Tahun 2021

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1.	5-10 tahun	26	49.1%
2.	11-15 tahun	10	18.9%
3.	16-20 tahun	8	15%
4.	>20 tahun	9	17%
	Total	53	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4.2 Deskripsi Variabel

Mengetahui frekuensi intensitas tiap-tiap variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi dengan 3 kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Oleh karena itu interpretasi nilai adalah sebagai berikut:

$$\frac{R}{JK} = \frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Jumlah kelas}} = \text{Interval kelas}$$

$$\frac{5 - 1}{3} = \frac{4}{3} = 1,33$$

Persepsi responden mengenai variabel yang diteliti, studi ini menggunakan kriteria rentang sebesar 1,33. Maka interpretasi nilai adalah sebagai berikut:

$$1.00 - 2.33 = \text{Rendah}$$

$$2.34 - 3.66 = \text{Sedang}$$

3.67 – 5.00 = Tinggi

Berdasarkan hasil studi empiris pada Lembaga Pendidikan Al-Azhar dan Nasima Semarang masing-masing deskripsi variabel-variabel adalah sebagai berikut :

4.2.1 Islamic Religiosity

Indikator variabel *Islamic religiosity* mencakup jujur dan adil, saling membantu, bersalah jika bersikap tidak sesuai ajaran agama dan keputusan dipengaruhi keimanan. Berdasarkan penelitian dilapangan indeks variabel *Islamic religiosity* nampak pada Tabel 4.5

Tabel 4. 5
Statistik Deskriptif *Islamic Religiosity*
Tahun 2021

No.	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1.	Jujur dan adil	4.74
2.	Saling membantu	4.64
3.	Bersalah jika bersikap tidak sesuai ajaran agama	4.79
4.	Keputusan dipengaruhi keimanan	4.74
Rata-Rata Keseluruhan		4.73

Sumber : Lampiran 2

Tabel 4.5 menunjukkan secara rinci jawaban responden rata-rata indikator jujur dan adil sebesar 4.74, saling membantu 4.64, bersalah jika bersikap tidak sesuai ajaran agama 4.79, keputusan dipengaruhi keimanan 4.74 dan rata-rata keseluruhan responden sebesar 4.73.

Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *Islamic religiosity* jujur dan adil, saling membantu, bersalah jika bersikap tidak sesuai ajaran agama, keputusan dipengaruhi keimanan termasuk kriteria tinggi. Hal tersebut berdasarkan temuan di lapangan dapat disajikan pada Tabel 4.6

Tabel 4.6
Hasil Temuan *Islamic Religiosity*
Tahun 2021

No.	Kriteria	Indikator	Temuan
1.	Tinggi	Jujur dan adil	<ul style="list-style-type: none"> Adanya keterbukaan dan transparansi dalam bekerja
2.	Tinggi	Saling membantu	<ul style="list-style-type: none"> Membantu dengan ide / cara mengatasi masalah
3.	Tinggi	Bersalah jika bersikap tidak sesuai ajaran agama	<ul style="list-style-type: none"> Berbohong dan tidak bekerja dengan sungguh-sungguh
4.	Tinggi	Keputusan dipengaruhi keimanan	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan keputusana sesuai aqidah

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4.2.2 Islamic Work Ethic

Indikator variabel *Islamic work ethic* mencakup :Kemalasan merupakan musuh dalam Islam, bersikap adil dan bijak dilingkungan kerja untuk kesejahteraan bersama, Islam menilai pekerjaan yang dilakukan berdasarkan niat daripada hasil akhir, Pekerjaan memberikan kesempatan untuk mandiri, melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya. Berdasarkan penelitian dilapangan indeks variabel komitmen afektif nampak pada Tabel 4.7.

Tabel 4. 6
Statistik Deskriptif Islamic Work Ethic
Tahun 2021

No.	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1.	Kemalasan merupakan musuh dalam islam	4.79
2.	Bersikap adil dan bijak dilingkungan kerja untuk kesejahteraan bersama	4.70
3.	Islam menilai pekerjaan yang dilakukan berdasarkan niat daripada hasil akhir	4.19
4.	Pekerjaan memberikan kesempatan untuk mandiri	4.58
5.	Melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya	4.77
Rata-Rata Keseluruhan		4.61

Sumber : Lampiran 2

Tabel 4.7 menunjukkan secara rinci jawaban responden rata-rata indikator kemalasan merupakan musuh dalam Islam 4.79, bersikap adil dan bijak dilingkungan kerja untuk kesejahteraan bersama 4.70, Islam menilai pekerjaan yang dilakukan berdasarkan niat daripada hasil akhir 4.19, pekerjaan memberikan kesempatan untuk mandiri 4.58, melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya 4.77 dan rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4.61.

Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *Islamic work ethic* kemalasan merupakan musuh dalam Islam, bersikap adil dan bijak dilingkungan kerja untuk kesejahteraan bersama, Islam menilai pekerjaan yang dilakukan berdasarkan niat daripada hasil akhir, pekerjaan memberikan kesempatan untuk mandiri, melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya termasuk kriteria tinggi. Hal tersebut berdasarkan temuan di lapangan dapat disajikan seperti pada Tabel 4.8.

Tabel 4. 7
Hasil Temuan Islamic Work Ethic
Tahun 2021

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1.	Tinggi	Kemalasan merupakan musuh dalam Islam	<ul style="list-style-type: none"> • Kesadaran akan pentingnya ketekunan dalam bekerja
2.	Tinggi	Bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja untuk kesejahteraan bersama	<ul style="list-style-type: none"> • Tugas/ pekerjaan disesuaikan dengan tupoksi masing-masing.
3.	Tinggi	Islam menilai pekerjaan yang dilakukan berdasarkan niat dari pada hasil akhir	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja dengan mengharap ridho Allah
4.	Tinggi	Pekerjaan memberikan kesempatan untuk mandiri	<ul style="list-style-type: none"> • Berusaha menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin tanpa bergantung orang lain.
5.	Tinggi	Melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya	<ul style="list-style-type: none"> • Profesional dalam bekerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4.2.3 Need For Achievement

Indikator variabel *need for achievement* mencakup : Mengerjakan pekerjaan dengan baik meski sulit, berusaha meningkatkan kinerja, berani mengambil resiko dan tetap berusaha, bekerja lebih baik dari rekan kerja. Berdasarkan penelitian dilapangan indeks variabel *need for achievement* nampak pada Tabel 4.9

Tabel 4. 8
Statistik Deskriptif Need For Achievement
Tahun 2021

No.	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1.	Mengerjakan pekerjaan dengan baik meski sulit	4.62
2.	Berusaha meningkatkan kinerja	4.72
3.	Berani mengambil resiko dan tetap berusaha	4.55
4.	Bekerja lebih baik dari rekan kerja	3.43
Rata-Rata Keseluruhan		4.33

Sumber : Lampiran 2

Tabel 4.9 menunjukkan secara rinci jawaban responden rata-rata indikator mengerjakan pekerjaan dengan baik meski sulit 4.62, berusaha meningkatkan kinerja 4.72, berani mengambil resiko dan tetap berusaha 4.55, bekerja lebih baik dari rekan kerja 3.43 dan rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4.33.

Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *need for achievement* mengerjakan pekerjaan dengan baik meski sulit, berusaha meningkatkan kinerja, berani mengambil resiko dan tetap berusaha termasuk kriteria tinggi, sedangkan bekerja lebih baik dari rekan kerja memiliki kriteria sedang. Hal tersebut berdasarkan temuan di lapangan dapat disajikan seperti Tabel 4.10.

Tabel 4. 9
Hasil Temuan Need for Achievment
Tahun 2021

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1.	Tinggi	Mengerjakan pekerjaan dengan baik meski sulit	<ul style="list-style-type: none"> Berusaha mencari solusi untuk menghadapi kendala
2.	Tinggi	Berusaha meningkatkan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan kinerja dari kualitas dan kuantitas pekerjaan
3.	Tinggi	Berani mengambil resiko dan tetap berusaha	<ul style="list-style-type: none"> Bertanggung jawab terhadap hasil kerja dan menjadi lebih baik
4.	Sedang	Bekerja lebih baik dari rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Bekerja sama menjadikan pekerjaan lebih mudah

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4.2.4 Kinerja Sumber Daya Manusia

Indikator variabel kinerja sumber daya manusia mencakup : Menyesuaikan analisa materi pelajaran, menyusun program semester, melakukan tahap intruksional, melakukan evaluasi normatif, melaksanakan program perbaikan dan pengayaan. Berdasarkan penelitian dilapangan indeks variabel kinerja sumber daya manusia nampak pada Tabel 4.11

Tabel 4. 10
Statistik Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia
Tahun 2021

No.	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1.	Menyesuaikan analisa materi pelajaran	4.70
2.	Menyusun program semester	4.91
3.	Melakukan tahap intruksional	4.72
4.	Melakukan evaluasi normatif	4.60
5.	Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan	4.74
Rata-Rata Keseluruhan		4.73

Sumber : Lampiran 2

Tabel 4.11 menunjukkan secara rinci jawaban responden rata-rata indikator menyesuaikan analisa materi pelajaran 4.70, menyusun program semester 4.91, melakukan tahap intruksional 4.72, melakukan evaluasi normatif 4.60, melaksanakan program perbaikan dan pengayaan 4.74 dan rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4.73.

Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kinerja sumber daya manusia menyesuaikan analisa materi pelajaran, menyusun program semester, melakukan tahap intruksional, melakukan evaluasi normatif, melaksanakan program perbaikan dan pengayaan termasuk dalam kriteria tinggi. Hal tersebut berdasarkan temuan di lapangan dapat disajikan pada Tabel 4.12

Tabel 4. 11
Hasil Temuan Kinerja Sumber Daya Manusia
Tahun 2021

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1.	Tinggi	Menyesuaikan analisa materi pelajaran	<ul style="list-style-type: none"> Membuat rencana pembelajaran dan silabus
2.	Tinggi	Menyusun program semester	<ul style="list-style-type: none"> Berpedoman pada kalender pendidikan, silabus dalam menyusun program semester
3.	Tinggi	Tahap intruksional	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan sesuai dengan sintaks dan urutan tahapan yang terencana dan terstruktur
4.	Tinggi	Evaluasi normative	<ul style="list-style-type: none"> Mengadakan penugasan kelompok dan individu
5.	Tinggi	Pelaksanaan programa perbaikan dan pengayaan	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan program remedial teaching dan pembinaan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner, serta mewakili apa yang akan di teliti. Data yang diuji dengan faktor analisis yaitu dengan melihat besarnya korelasi atau hubungan antar item pertanyaan dalam satu variabel. Dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (Ghozali, 2013). Berdasarkan perhitungan menggunakan program spss dapat dilihat pada Tabel 4.13 yang menunjukkan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4. 12
Uji Validitas Data

No	Variabel	Item Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Islamic Religiosity	X1.1	0.729	0.2706	Valid
		X1.2	0.815	0.2706	Valid
		X1.3	0.567	0.2706	Valid
		X1.4	0.751	0.2706	Valid
2.	Islamic Work Etchic	X2.1	0.636	0.2706	Valid
		X2.2	0.580	0.2706	Valid
		X2.3	0.776	0.2706	Valid
		X2.4	0.649	0.2706	Valid
		X2.5	0.731	0.2706	Valid
3.	Need for Achievement	Y1.1	0.666	0.2706	Valid
		Y1.2	0.656	0.2706	Valid
		Y1.3	0.709	0.2706	Valid
		Y1.4	0.820	0.2706	Valid
4.	Kinerja Sumber Daya Manusia	Y2.1	0.727	0.2706	Valid
		Y2.2	0.587	0.2706	Valid
		Y2.3	0.807	0.2706	Valid
		Y2.4	0.741	0.2706	Valid
		Y2.5	0.849	0.2706	Valid

Sumber : Lampiran 3

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila Alpha mendekati satu, maka

reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2013). Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS nampak pada Tabel 4.14 maka kuesioner dalam penelitian ini adalah konsisten atau reliabel.

Tabel 4. 13
Uji Reliabilitas Data

No.	Variabel	Alpha	Keterangan
1.	<i>Islamic Religiosity</i>	0.689	Reliabel
2.	<i>Islamic Work Ethic</i>	0.658	Reliabel
3.	<i>Need for Achievment</i>	0.611	Reliabel
4.	Kinerja Sumber Daya Manusia	0.772	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1) Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Nilai yang digunakan untuk menunjukkan multikolinearitas yaitu nilai tolerance $\geq 0,10$ atau nilai VIF ≤ 10 (Ghozali, 2013). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari $\geq 0,10$, maka dapat dikatakan terbebas dari Multikolinearitas. Hasil perhitungan nampak pada Tabel 4.15.

Tabel 4. 14
Uji Multikolinearitas

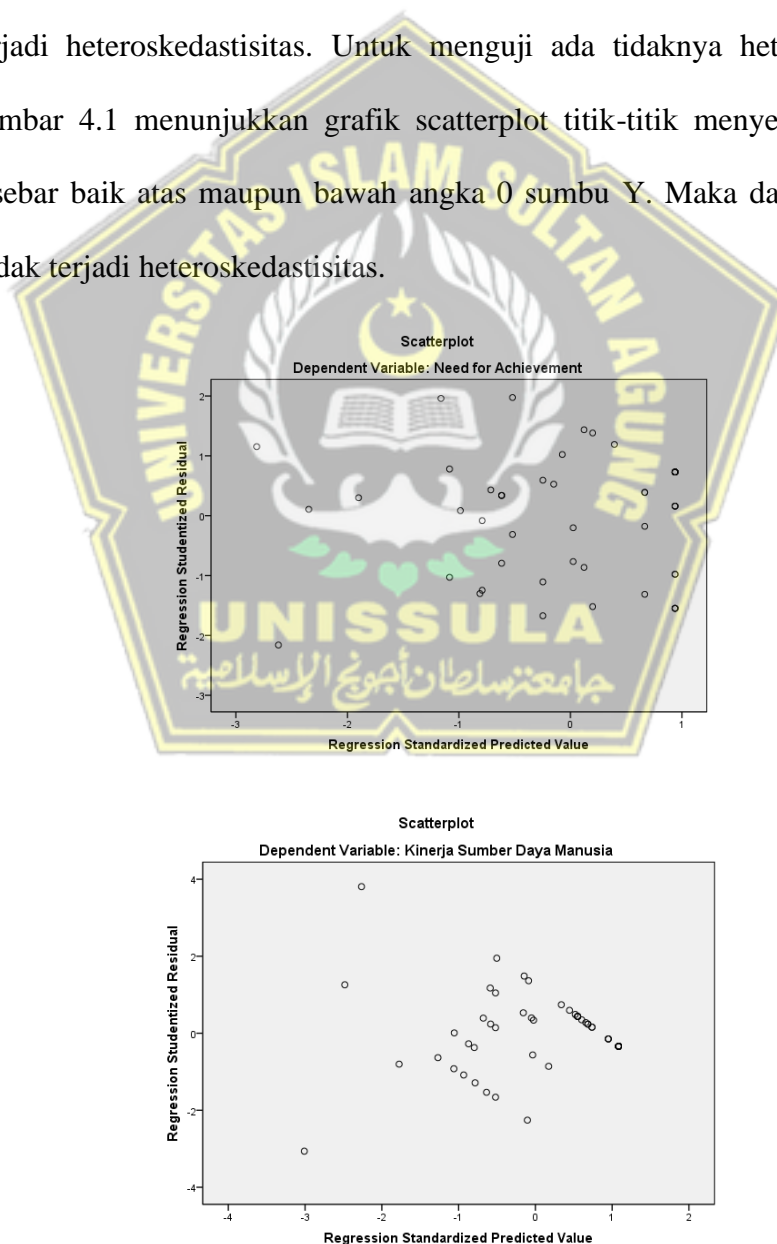
No.	Variabel Independen	Variabel Dependen	Tolerance	VIF
1.	<i>Islamic Religiosity</i>	<i>Need for Achievment</i>	66.5%	1.505
	<i>Islamic Work Ethic</i>		66.5%	1.505
2.	<i>Islamic Religiosity</i>	Kinerja Sumber	58.9%	1.699
	<i>Islamic Work Ethic</i>	Daya Manusia	56.5%	1.769
	<i>Need for Achievment</i>		58.1%	1.721

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.15 hasil perhitungan menunjukkan bahwa tolerance di atas 10% dan VIF dibawah 10%, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terjadinya multikolinearitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

2) Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas/tidak Heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatter plot* dengan melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat jika ada titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, pada Gambar 4.1 menunjukkan grafik scatterplot titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik atas maupun bawah angka 0 sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



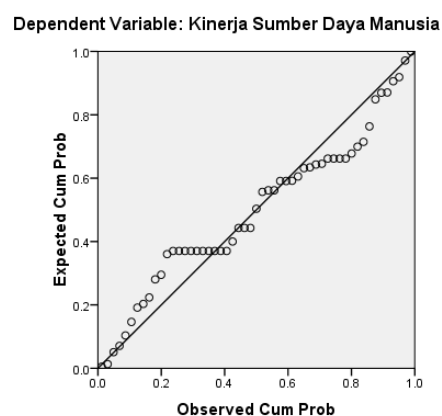
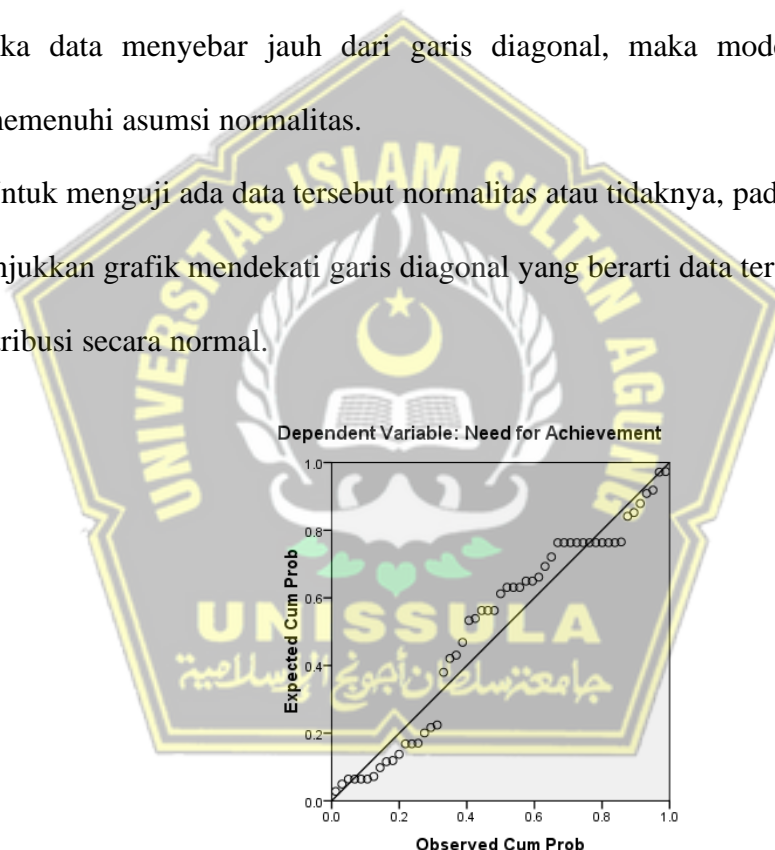
Gambar 4. 1 Scatterplot

3) Normalitas

Priyatno (2013) mengatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena terdistribusi normal dianggap dapat mewakili populasi dalam penelitian, kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas menurut Priyatno (2013) yaitu :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menguji ada data tersebut normalitas atau tidaknya, pada Gambar 4.2 menunjukkan grafik mendekati garis diagonal yang berarti data tersebut telah terdistribusi secara normal.



Gambar 4. 2Uji Normalitas

4.3.3 Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda dengan *software windows* SPSS, hasilnya nampak pada Tabel 4.16

Tabel 4. 15
Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Berganda

No.	Variabel Dependen	Variabel Independen	t hitung	B	Sign
1.	<i>Need for Achievement</i>	<i>Islamic Religiosity</i>	2.539	0.336	0.014
		<i>Islamic Work Ethic</i>	2.964	0.392	0.005
2.	Kinerja Sumber Daya Manusia	<i>Islamic Religiosity</i>	3.079	0.326	0.003
		<i>Islamic Work Ethic</i>	3.613	0.390	0.001
		<i>Need for Achievement</i>	2.368	0.252	0.022

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 maka dapat disimpulkan menjadi dua model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\text{Persamaan 1: } Y_1 = 0.336 X_1 + 0.392 X_2 + e$$

$$\text{Persamaan 2: } Y_2 = 0.326 X_1 + 0.390 X_2 + 0.0252 Y_1 + e$$

Pada persamaan pertama variabel independen yaitu *Islamic religiosity* dan *Islamic work ethic* mempunyai tanda positif, berarti jika variabel tersebut semakin tinggi maka *need for achievement* akan meningkat. Kemudian pada persamaan kedua variabel independen yaitu *Islamic religiosity*, *Islamic work ethic* dan *need for achievement* mempunyai tanda positif, berarti jika variabel tersebut meningkat maka kinerja sumber daya manusia akan meningkat.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Pengaruh Need For Achievement Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah bila *need for achievement* semakin tinggi, maka kinerja sumber daya manusia akan meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.368 dan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1.674 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2.368 > 1.674$. Tingkat signifikansi variabel independen menunjukkan angka sebesar $0.022 < 0.05$,

menandakan bahwa *need for achievement* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Pengaruh *need for achievement* terhadap kinerja sumber daya manusia dapat dilihat dari sumber daya alam yang giat berprestasi untuk meningkatkan kinerja. Berprestasi tanpa adanya dorongan orang lain, melainkan demi kepuasan pribadinya sehingga memiliki dorongan untuk mencapai kesuksesan yang tinggi. Keinginan keberhasilan individu yang memiliki kebutuhan prestasi dalam kinerja karena sumber daya manusia ingin meningkatkan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat berguna untuk kinerjanya pribadi. Sumber daya manusia untuk mencapai prestasi perlu adanya motivasi mengerjakan pekerjaan yang sulit dengan baik dan sepenuh hati, sumber daya manusia terus meningkatkan kinerjanya, berani mengambil resiko dengan berusaha, dan bekerja lebih baik dari rekan. Sumber daya manusia yang membutuhkan prestasi inilah yang akan dapat membangun motivasi teman sejawatnya sehingga kinerja semakin meningkat.

Diterimanya hipotesis tersebut mendukung hasil studi Utomo et al., (2017) bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Artinya motivasi berprestasi memberikan kepuasan kerja sumber daya manusia dan mempengaruhi kinerja, hal ini dapat terjadi karena sumber daya manusia merasa puas dengan terpenuhinya kebutuhan sehingga dapat bekerja secara maksimal.

4.4.2 Pengaruh Islamic Religiosity Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah bila *Islamic religiosity* semakin tinggi, maka kinerja sumber daya manusia akan meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 3.079 dan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1.674 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $3.079 > 1.674$. Tingkat signifikansi variabel independen menunjukkan angka sebesar $0.003 < 0.05$,

menandakan bahwa need for achievement mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Pengaruh Islamic religiosity terhadap kinerja sumber daya manusia dapat dilihat dari adanya cerminan perilaku kerja SDM yang memiliki nilai Islamic religiosity dalam dirinya untuk selalu menerapkan prinsip Islam dalam aktivitas sehari-hari baik ketika bekerja atau diluar lingkungan pekerjaan. Kebiasaan yang dilakukan dalam keseharian inilah yang akan membuahkan hasil baik dalam bekerja. Keyakinan Islamic religiosity yang kuat dalam diri sumber daya manusia membuat keputusan-keputusan berdasarkan prinsip Islam yang baik dan dapat bekerja dengan maksimal.

Diterimanya hipotesis tersebut mendukung hasil studi Salmoirago-Blotcher et al., (2016) mengamati bahwa religiusitas dan spiritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia dan mengurangi tindakan yang merugikan.

4.4.3 Pengaruh Islamic Religiosity Terhadap Need For Achievement

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah bila *Islamic religiosity* semakin tinggi, maka *need for achievement* semakin meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.539 dan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1.674 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2.539 > 1.674$. Tingkat signifikansi variabel independen menunjukkan angka sebesar $0.014 < 0.05$, menandakan bahwa need for achievement mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Pengaruh Islamic religiosity terhadap need for achievement dapat dilihat dari keinginan sumber daya manusia dalam mencapai prestasi berlandaskan pada kepercayaan atau pada agama Islam sebagai sumber dalam mengambil keputusan dalam kebutuhan prestasi mereka. Faktor internal dan eksternal merupakan faktor yang sangat mempengaruhi seseorang dalam beragama. Dengan faktor internal dan

eksternal Islamic religiosity yang berpengaruh kesinambungan maka akan dengan mudah meningkatkan need for achievement.

Diterimanya hipotesis tersebut mendukung hasil studi Fatima, et al (2017) menemukan bahwa Islamic religiosity berpengaruh positif dan signifikan terhadap need for achievement. Artinya bahwa jika sumber daya manusia berperilaku Islamic religiosity maka akan meningkatkan need for achievement yang lebih tinggi.

4.4.4 Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Need For Achievement

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah bila *Islamic work ethic* semakin tinggi, maka *need for achievement* akan meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.964 dan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1.674 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2.964 > 1.674$. Tingkat signifikansi variabel independen menunjukkan angka sebesar $0.005 < 0.05$, menandakan bahwa need for achievement mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Pengaruh Islamic work ethic terhadap need for achievement dapat dilihat dari sumber daya manusia yang patuh terhadap etika yang berlaku di lingkungan kerja. Meskipun dalam bekerja membutuhkan sebuah prestasi kerja namun sumber daya manusia tetap memperhatikan etika kerja. Selain itu Islamic work ethic adalah motivasi sangat berpengaruh signifikan karena dengan memperhatikan Islamic work ethic akan dengan mudah mendapatkan prestasi yang akan dicapai. Lebih organisasi yang menerapkan Islamic work ethic akan memperlakukan sumber daya manusia lebih adil dan bijaksana.

Diterimanya hipotesis tersebut mendukung hasil studi Hayati & Caniago (2012) menemukan bahwa Islamic work ethic berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Akibatnya jika sumber daya manusia mendapatkan perilaku Islamic work

ethic lebih baik maka tingkat motivasi yang lebih tinggi dapat diharapkan oleh sumber daya manusia.

4.4.5 Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah bila *Islamic work ethic* semakin tinggi, maka kinerja sumber daya manusia akan meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 3.613 dan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1.674 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $3.613 > 1.674$. Tingkat signifikansi variabel independen menunjukkan angka sebesar $0.001 < 0.05$, menandakan bahwa *need for achievement* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Pengaruh *Islamic work ethic* terhadap kinerja sumber daya manusia dapat dilihat dari individu atau organisasi yang memiliki nilai moral dalam islam. Sumber daya manusia yang menjadikan *Islamic work ethic* maka akan menghasilkan kinerja yang semakin meningkat. Mengedepankan sifat *sidiq* (jujur), amanah (dapat dipercaya), *tablig* (komunkatif) dan *fathonah* (cerdas) serta berlandaskan Al-Quran dan Sunnah maka kebutuhan individu dan memiliki rasa damai serta ketenangan di tempat kerja.

Diterimanya hipotesis tersebut mendukung hasil studi Adam (2019) *Islamic work ethic* memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Sehingga dapat diartikan bahwa dengan menerapkan *Islamic work ethic* maka kinerja sumber daya manusia akan meningkat dan organisasi lebih dapat berkembang. *Islamic work ethic* harus ditanamkan pada setiap organisasi agar organisasi lebih islami dan lebih taat pada Allah baik perintah maupun larangannya yang diteapkan dalam lingkungan kerja.

4.4.6 Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui % (persen) nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi (Algifari, 1997).

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat nilai Koefisien Determinasi atau antara 0 dan 1 nilai R² yang terikat berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi sangat terbatas nilai yang mendekati berarti variabel bebas menggambarkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel. Hasil pengujian nampak pada Tabel 4.16.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Persamaan	Adjusted R Square
1	0.396
2	0.657

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan hasil koefisien determinasi pada persamaan pertama sebesar 0.396, hal ini berarti model yang digunakan variabel independen yang terdiri dari *islamic religiosity* dan *islamic work ethic* menerangkan variabel dependen pada *need for achievement* 0.396 atau 39.6% sedangkan sisanya di 60.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Sedangkan hasil koefisien determinasi persamaan kedua sebesar 0.657, hal ini berarti model yang digunakan variabel independen yaitu *islamic religiosity*, *islamic work ethic* dan *need for achievement* menerangkan variabel dependen kinerja sumber daya manusia sebesar 0.657 atau 65.7% sedangkan sisanya sebesar 34.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Berdasarkan hasil statistik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada persamaan pertama memiliki nilai lebih kecil daripada persamaan kedua setelah menggunakan variabel *intervening*. Hal tersebut menindikasikan bahwa dengan tingkat *islamic religiosity* seseorang dan *islamic work ethic* hanya memiliki pengaruh yang lebih kecil. Namun ketika untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui *need for achievement* memiliki pengaruh yang lebih besar dengan tingkat

islamic religiosity dan islamic work ethic seseorang untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

4.4.7 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Analisis pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel yang dihipotesiskan. Pengaruh langsung merupakan koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung atau sering disebut koefisien jalur. Pengaruh tidak langsung adalah pengaruh yang diakibatkan oleh variabel antara. Sedangkan pengaruh total merupakan total penjumlahan dari pengaruh langsung dan tidak langsung.

Pengujian terhadap pengaruh langsung, tidak langsung dan total dari setiap variabel disajikan pada Tabel 4.18.

Tabel 4. 17
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No.	Variabel	Pengaruh	<i>Islamic Religiosity</i>	<i>Islamic Work Ethic</i>	<i>Need for Achievement</i>
1.	<i>Need for Achievement</i>	Langsung	0.336	0.392	-
		Tidak Langsung	-	-	-
		Total	0.336	0.392	-
2.	Kinerja Sumber Daya Manusiia	Langsung	0.326	0.390	0.252
		Tidak Langsung	0.085*	0.099*	-
		Total	0.411¹	0.489²	0.252³

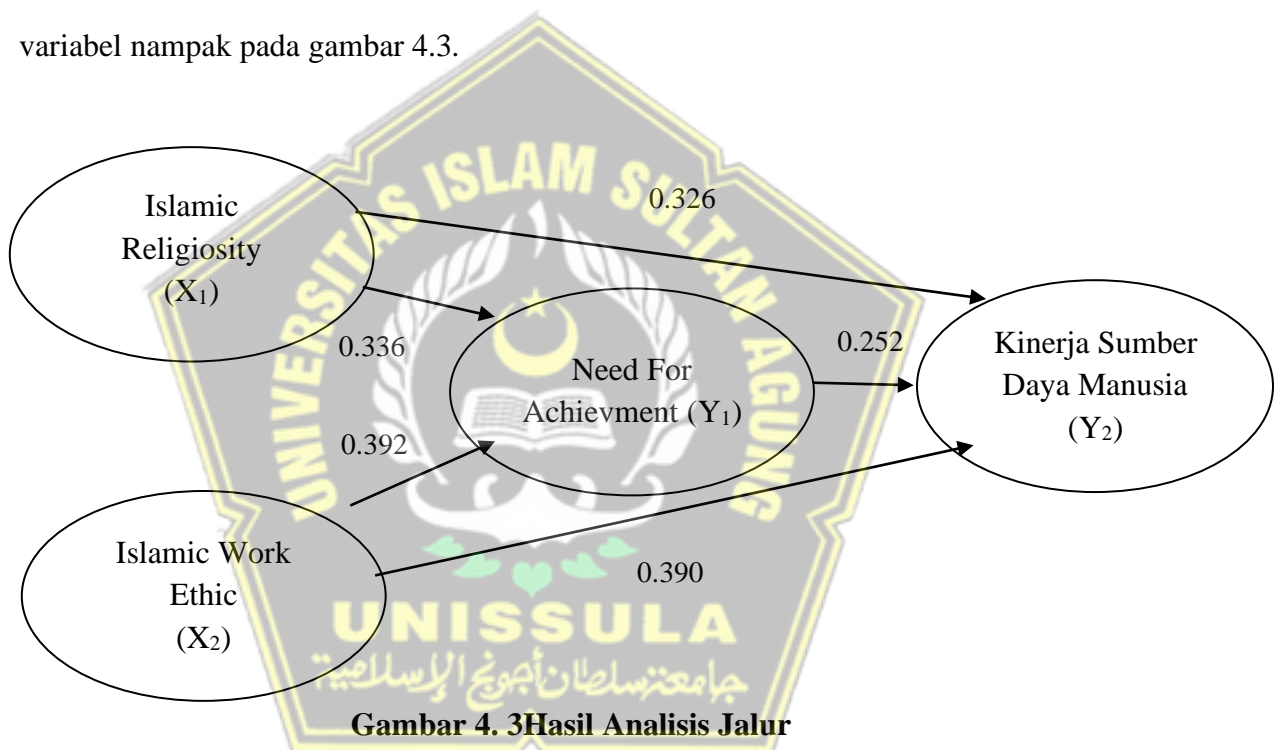
Keterangan.:

$$*0.336 \times 0.252 = 0.085$$

$$*0.392 \times 0.252 = 0.099$$

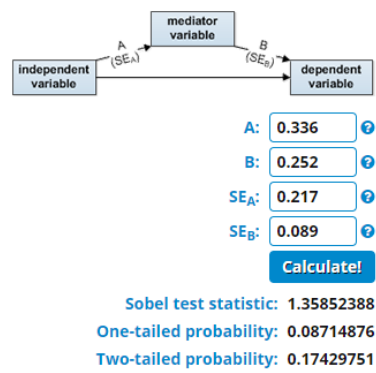
Pada tabel 4.18 variabel kinerja sumber daya manusia dipengaruhi secara langsung variabel islamic religiosity sebesar 0.326 atau 32.6%. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel islamic religiosity terhadap kinerja sumber daya manusia melalui need for achievement sebesar $0.336 \times 0.252 = 0.085$ atau 8.5%. Pada variabel kinerja sumber daya manusia dipengaruhi secara langsung oleh islamic work ethic sebesar 0.390 atau 39% sedangkan pengaruh tidak langsung variabel islamic work ethic terhadap kinerja sumber daya manusia melalui need for achievement sebesar $0.392 \times 0.252 = 0.099$ atau 9.9%.

Total pengaruh variabel *Islamic religiosity* (pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung) terhadap kinerja sumber daya manusia melalui *need for achievement* sebesar 0.411 atau 41.1%. variabel *Islamic work ethic* terhadap kinerja sumber daya manusia melalui *need for achievement* sebesar 0.489 atau 48.9%. kemudian *need for achievement* terhadap kinerja sumber daya manusia sebesar 0.252 atau 25.2%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel *Islamic work ethic* memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja sumber daya manusia melalui *need for achievement* sebesar 48.9%. Berdasarkan uraian di atas pengaruh antar variabel nampak pada gambar 4.3.



4.5 Uji Sobel

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut.



Model Persamaan 1

Berdasarkan hasil uji sobel 1 diketahui nilai signifikansi uji sobel (*two tailed probability*) adalah $0.174 > 0.05$ sehingga disimpulkan bahwa *need for achievement* belum mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara *Islamic religiosity* terhadap kinerja sumber daya manusia.



Model Persamaan 2

Berdasarkan hasil uji sobel 2 diketahui nilai signifikansi uji sobel (*two tailed probability*) adalah $0.044 < 0.05$ sehingga disimpulkan bahwa *need for achievement* mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara *Islamic work ethic* terhadap kinerja sumber daya manusia.

BAB V

PENUTUP

Bab penutup ini menguraikan tentang simpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan studi dan saran penelitian mendatang.

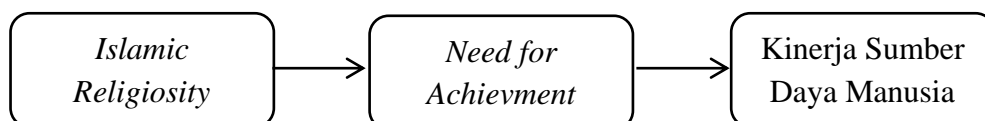
5.1 Simpulan

5.1.1 Simpulan Rumusan Masalah

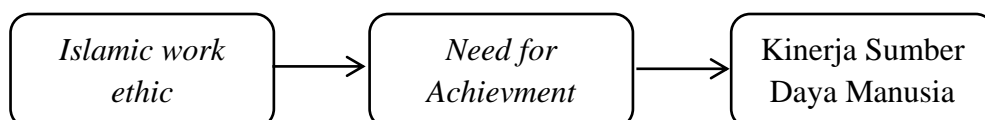
Masalah penelitian dalam studi ini adalah “*Peran motivasi berprestasi terhadap kinerja sumber daya manusia berbasis Islamic religiosity, Islamic work ethic*”. Berdasarkan hipotesis-hipotesis yang telah dikembangkan dalam studi ini, maka masalah penelitian yang telah diajukan dapat dijustifikasi melalui pengujian analisis jalur (path analysis) telah dikonsepsikan melalui penelitian bahwa antara variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang terdiri dari 4 variabel yang diajukan dan didukung secara empirik, yakni : *Islamic religiosity, Islamic work ethic, need for achievement* dan kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan berbagai dukungan yang signifikan dari pengujian hipotesis telah menjawab masalah penelitian tersebut dimana menghasilkan 3 pengembangan untuk memicu kinerja organisasi adalah sebagai berikut :

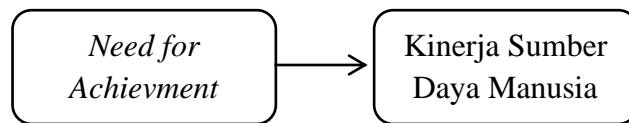
- 1) Langkah-langkah dalam upaya memicu kinerja sumber daya manusia melalui *need for achievement* yang dibangun oleh *Islamic religiosity*



- 2) Langkah-langkah dalam upaya memicu kinerja sumber daya manusia melalui *need for achievement* yang dibangun oleh *Islamic work ethic*



- 3) Langkah-langkah dalam upaya memicu kinerja sumber daya manusia melalui *need for achievement*.



5.1.2 Simpulan Hipotesis

Berdasarkan perhitungan regresi dengan software spss, kesimpulan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. *Need for achievement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Bila *need for achievement* semakin tinggi, maka kinerja sumber daya manusia akan meningkat. Artinya peningkatan kinerja sumber daya manusia dibangun oleh indikator-indikator *need for achievement* yang meliputi mengerjakan pekerjaan dengan baik meski sulit, berusaha meningkatkan kinerja, berani mengambil resiko dan tetap berusaha, bekerja lebih baik dari rekan kerja.
2. *Islamic religiosity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Bila *Islamic religiosity* semakin tinggi, maka kinerja sumber daya manusia akan meningkat. Artinya peningkatan kinerja sumber daya manusia dibangun oleh indikator-indikator *Islamic religiosity* yang meliputi jujur dan adil, saling membantu, bersalah jika bersikap tidak sesuai ajaran agama, keputusan dipengaruhi keimanan.
3. *Islamic religiosity* berpengaruh signifikan terhadap *need for achievement*. Bila *Islamic religiosity* semakin tinggi, maka *need for achievement* akan meningkat. Artinya peningkatan *need for achievement* dibangun oleh indikator-indikator *Islamic religiosity* yang meliputi jujur dan adil, saling membantu, bersalah jika bersikap tidak sesuai ajaran agama, keputusan dipengaruhi keimanan.
4. *Islamic work ethic* berpengaruh signifikan terhadap *need for achievement*. Bila *Islamic work ethic* semakin tinggi, maka *need for achievement* akan meningkat.

Artinya peningkatan *need for achievement* dibangun oleh indikator-indikator *Islamic work ethic* yang meliputi kemalasan merupakan musuh dalam Islam, bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja untuk kesejahteraan bersama, Islam menilai pekerjaan yang dilakukan berdasarkan niat daripada hasil akhir, pekerjaan memberikan kesempatan untuk mandiri, melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya.

5. *Islamic work ethic* berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Bila *Islamic work ethic* semakin tinggi, maka *need for achievement* akan meningkat. Artinya peningkatan kinerja sumber daya manusia dibangun oleh indikator-indikator *Islamic work ethic* yang meliputi kemalasan merupakan musuh dalam Islam, bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja untuk kesejahteraan bersama, Islam menilai pekerjaan yang dilakukan berdasarkan niat daripada hasil akhir, pekerjaan memberikan kesempatan untuk mandiri, melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya.
6. *Islamic religiosity* dan *islamic work ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia melalui *need for achievement*. Artinya peningkatan kinerja sumber daya manusia dibangun oleh indikator-indikator pada variabel *islamic religiosity*, *islamic work ethic*, dan *need for achievement*. Variabel *Islamic work ethic* memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja sumber daya manusia melalui *need for achievement*.

5.2 Implikasi Manajerial

1. Berkaitan dengan variabel *islamic religiosity* indikator saling membantu memiliki skor paling rendah diantara indikator lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia diharapkan memiliki integritas untuk menumbuhkan *Islamic religiosity* agar dalam kinerja tercerminkan sikap religious yang dapat menunjang hasil kinerja.

2. Berkaitan dengan variabel *islamic work ethic* indikator islam menilai pekerjaan yang dilakukan berdasarkan niat daripada hasil akhir memiliki skor paling rendah diantara indikator lainnya. Oleh karena itu sumber daya manusia diharapkan dalam bekerja memiliki niat yang benar-benar karena ibadah kepada Allah bukan hanya tuntutan pekerjaan saja.
3. Berkaitan dengan variabel *need for achievement* indikator bekerja lebih baik dari rekan kerja memiliki skor paling rendah diantara indikator lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia diharapkan perlu menumbuhkan semangat dalam bekerja untuk mendapatkan pencapaian terbaik. Selain itu sumber daya manusia perlu memiliki kualitas yang baik diantara rekan kerja agar rekan kerja termotivasi untuk berkembang menjadi lebih baik pada setiap kinerjanya.
4. Berkaitan dengan variabel kinerja sumber daya manusia indikator melakukan evaluasi normatif memiliki skor paling rendah diantara indikator lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia diharapkan sering melakukan kegiatan yang bersifat kelompok agar evaluasi normative dalam berjalan dengan baik.

5.3 Keterbatasan Studi dan Saran Penelitian Mendatang

1. Pengaruh antar variabel dalam model pengembangan Islamic religiosity dan Islamic work ethic menerangkan variabel dependen pada need for achievement dengan melihat Adjusted R Square sebesar 39.6% sedangkan sisanya di 60.4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini.
2. Objek penelitian dapat dikembangkan pada beberapa instansi Lembaga Pendidikan lainnya, maka dari itu untuk lebih dikembangkan dengan luas.
3. Indikator kinerja sumber daya manusia merujuk pada Diknas, dapat dikembangkan indikator kinerja sumber daya manusia menggunakan visi misi Lembaga Pendidikan yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abualloush, S., Bataineh, K., & Aladwan, A.S. (2016). Impact of Information System on Innovation (Product Innovation, Process Innovation) - Field Study on the Housing Bank in Jordan. *International Journal of Business Administration*, 8(1), 95.
- Adam, S. B. (2019). International Journal of Research in Business , Economics and Management The Relationship between Islamic Work Ethics and the Performance of Nigerian Islamic Financial Institutions. *International Journal of Research in Business, Economics and Management*. 3(1), 1–14.
- Agus A., Nunung A., Yoyo S., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta. Andi (Anggota IKAPI).
- Ahmad, S., & Owoyemi, M. (2012). The concept of Islamic work ethic: An analysis of some salient points in the prophetic tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 116–123.
- Alam, S. S., Mohd, R., & Hisham, B. (2011). Is religiosity an important determinant on Muslim consumer behaviour in Malaysia? *Journal of Islamic Marketing*, 2(1), 83–96.
- Aldulaimi, S.H. (2016). Fundamental of Islamic Accounting and Business Research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 7(1), 59–76.
- Ali, A.J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 126(5), 507–519.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Manajemen*, 2(1), 67–77.
- Beekun, R. I. (1997). Islamic business ethics. Herdon: *International Institute of Islamic Thought (IIIT)*.
- Besma, A. (2014). Strategic Human Resource Management and its Impact on Organizational Performance. *Valahian Journal of Economic Studies*. 5(19):95-102.
- Chong, V.K., & Khudzir, N.F. (2018). The Effect of Mutual Monitoring and Need for Achievement on Budgetary Slack in a Team-based Environment. 1–19.

- Fatima, S., Mehfooz, M., & Sharif, S. (2017). Role of Islamic religiosity in predicting academic motivation of university students. *Psychology of Religion and Spirituality*, 9(4), 377–386.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hoetoro, A.-. (2020). The Relationship between Love of Money, Islamic Religiosity and Life Satisfaction: a Muslim's Perspective. *Iqtishadia*, 13(1), 38.
- Huang, S. Y., Lee, C. H., Chiu, A. A., & Yen, D. C. (2015). How business process reengineering affects information technology investment and employee performance under different performance measurement. *Information Systems Frontiers*, 17(5), 1133–1144.
- Ismaeel, M., & Blaim, K. (2012). Toward applied Islamic business ethics: Responsible halal business. *Journal of Management Development*, 31(10), 1090–1100.
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516.
- Liang, J., & Mao, J. S. (2015). Lead anthropogenic transfer and transformation in China. *Transactions of Nonferrous Metals Society of China (English Edition)*, 25(4), 1262–1270.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. REMAJAROSDAKARYA
- Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Al-Jabari, M., Hussin, N., & Wishah, R. (2018). The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome: A partial least squares approach. *Personnel Review*, 47(7), 1286–1308
- Mohd Dali, N. R. S., Yousafzai, S., & Abdul Hamid, H. (2019). Religiosity scale development. *Journal of Islamic Marketing*, 10(1), 227–248.
- Otto, O. (2017). Pengaruh moderasi perilaku kewargaan organisasional terhadap pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *International Journal of Law and Management*, 1–30.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication toward employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.

Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116.

Rokhman, W. (2010). "The effect of Islamic work ethic on work outcomes", *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 15 No. 1, pp. 21-27.

Salmoirago-

Blotcher, E., Fitchett, G., Leung, K., Volturo, G., Boudreaux, E., Crawford, S., Curlin, F. (2016). An exploration of the role of religion/spirituality in the promotion of physicians' wellbeing in Emergency Medicine. *Preventive Medicine Reports*, 3, 189–195.

Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.

Shaheen, S., Zulfiqar, S., Saleem, S., & Shehazadi, G. (2020). Does Organizational Cronyism Lead to Lower Employee Performance? Examining the Mediating Role of Employee Engagement and Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Frontiers in Psychology*.

Sharabi, M. (2012). The work and its meaning among Jews and Muslims according to religiosity degree. *International Journal of Social Economics*, 39(11), 824-843.

Solichin, M. M., & Muhlis, A. (2020). Correlation between religiosity and student achievement motivation in Islamic education science students. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(10), 406–420.

Robbins, S. Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.

Sudirman, A., Lie, D., Sherly, S., & Dharma, E. (2020). The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019. *International Journal of Business Studies*, 3(3), 125–135.

Sugianto, L. O., Purwaningrum, T., & Chamidah, S. (2020). The Effect of Interpersonal Trust and Need of Achievement on the Lecturers' Performance (Study at Universitas Muhammadiyah Ponorogo). *Ekulibrium : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 15(2), 188.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung. Alfabeta

- Tarakeshwar, N., Stanton, J., & Pargament, K. I. (2003). Religion: An overlooked dimension in cross-cultural psychology. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 34(4), 377–394.
- Utomo, J., Nanere, M., & Sutono, S. (2017). The Effect Achievement Motivation, Leadership Character and Internal Culture Towards Employee's Performance a Case Corporate from Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(1), 1–9.
- Wanza, L., & Nkuraru, J. K. (2016). Influence of change management on employee performance: A case of university of Eldoret, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 7(4), 190–199.
- Yang, F., Ramsay, J. E., Schultheiss, O. C., & Pang, J. S. (2015). Need for achievement moderates the effect of motive-relevant challenge on salivary cortisol changes. *Motivation and Emotion*, 39(3), 321–334.
- Yateno, (2020). *Perilaku Organisasi Corporate Approach*. Yogyakarta. Unit penerbit dan percetakan STIM YKPN.
- Yousef, D. A. (1999). Commitment and Job Satisfaction in a. *Personnel*, (1958).
- Yusrisal & Heryanto. (2019). The Influence of Leadership and Competence on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance at The Koto Besar Sub-District Office, Dharmasraya Regency. *Archives of Business Research*, 7(7), 131.
- Zubairu, U. M., Dauda, C. K., Paiko, I. I., & Sakariyau, O. B. (2017). Religiosity And Moral Competence: A Study Of Malaysia's Accounting Students. *International Journal of Educational Research Review*, 2(1), 1–1.
- Zumrah, A. R., Khalid, M. Y., Ali, K., & Mokhtar, A. N. (2020). The effect of religiosity on trainees' reaction and motivation to transfer: Evidence from Malaysia. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 11(1), 12–26.

LAMPIRAN



Lampiran1. Kuesioner Penelitian

KUISIONER

AssalamualaikumWr.Wb

Denganhormat,

Sehubung dalam rangka memenuhi Tesis saya Aisyah Nur Rohmah pada program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung, dengan segala kerendahan hati saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara membantu dalam memberikan jawaban dari beberapa pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner ini berupa kuesioner tertutup dan kuesioner terbuka mengenai **“Peran Motivasi Berpretasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Islamic Religiosity, Islamic Work Ethic”**. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk penyusunan Tesis dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan dan kerjasama yang Bapak/Ibu/Saudara berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan dalam penelitian ini. Selain itu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan juga dapat memberi masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya mengucapkan terimakasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara yang telah meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat saya,

Peneliti

I. Identitas Responden

1. No.Responden :
2. Usia :
3. JenisKelamin :
4. Jabatan :
5. Pendidikan :

II. Petunjuk Pengisian:

1. Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Anda diminta menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terjadi di lingkungan organisasi Anda.

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



A. Kinerja Sumber Daya Manusia

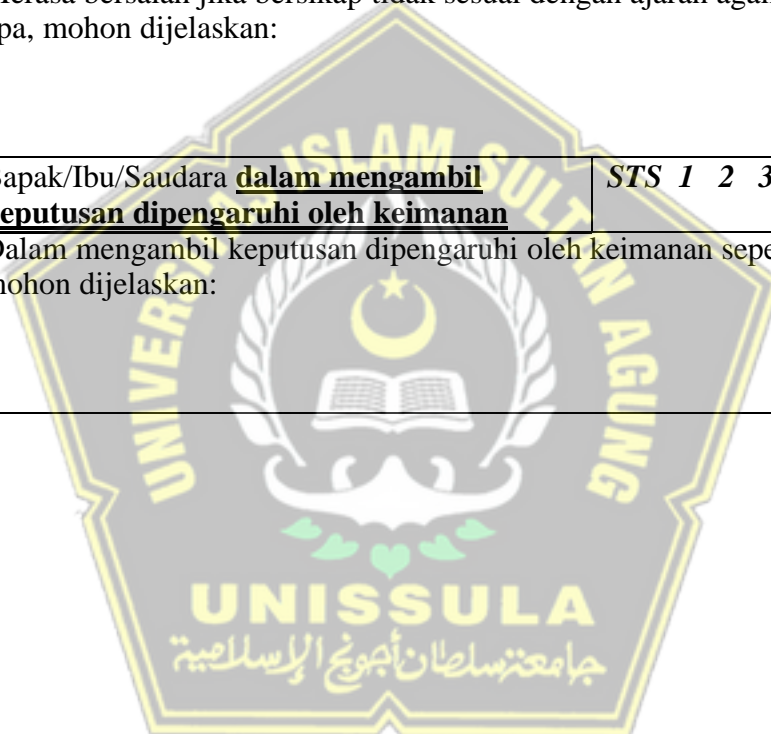
No	Scale	Score
1	Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja memiliki <u>Produktivitas.</u>	<i>STS 1 2 3 4 5 SS</i>
	Produktivitas seperti apa, mohon dijelaskan:	
2	Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja memiliki <u>Tanggung Jawab.</u>	<i>STS 1 2 3 4 5 SS</i>
	Tanggung jawab seperti apa, mohon dijelaskan:	
3	Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja melakukan <u>Ketaatan.</u>	<i>STS 1 2 3 4 5 SS</i>
	Ketaatan yang seperti apa, mohon dijelaskan:	
4	Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja memiliki <u>Kejujuran.</u>	<i>STS 1 2 3 4 5 SS</i>
	Kejujuran seperti apa, mohon dijelaskan:	
5	Bapak/Ibu/Saudaradalam bekerja melakukan <u>Kerjasama.</u>	<i>STS 1 2 3 4 5 SS</i>
	Kerjasama seperti apa, mohon dijelaskan :	
6	Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja memiliki <u>Prakarsa atau inisiatif.</u>	<i>STS 1 2 3 4 5 SS</i>
	Prakarsa atau inisiatif seperti apa, mohon dijelaskan :	

B. Need for Achievment

No	Scale	Score
1	Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja <u>mengerjakan pekerjaan dengan baik meski sulit</u>	<i>STS 1 2 3 4 5 SS</i>
	mengerjakan pekerjaan dengan baik meski sulit seperti apa, mohon dijelaskan:	
2	Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja <u>berusaha meningkatkan kinerja</u>	<i>STS 1 2 3 4 5 SS</i>
	Berusaha meningkatkan kinerja seperti apa, mohon dijelaskan:	
3	Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja memiliki <u>berani mengambil resiko dan tetap berusaha</u>	<i>STS 1 2 3 4 5 SS</i>
	Berani mengambil resiko dan tetap berusaha seperti apa, mohon dijelaskan:	
4	Bapak/Ibu/Saudara memiliki rasa <u>bekerja lebih baik dari rekan kerja</u>	<i>STS 1 2 3 4 5 SS</i>
	Bekerja lebih baik dari rekan kerja seperti apa, mohon dijelaskan :	

C. Islamic Religiosity

No	Scale	Score
1	Bapak/Ibu/Saudara <u>bersikap jujur dan adil</u>	<i>STS 1 2 3 4 5 SS</i>
	Bersikap jujur dan adil seperti apa, mohon dijelaskan :	
2	Bapak/Ibu/Saudara <u>saling membantu</u>	<i>STS 1 2 3 4 5 SS</i>
	Saling membantu seperti apa, mohon dijelaskan :	
3	Bapak/Ibu/Saudara <u>merasa bersalah jika bersikap tidak sesuai dengan ajaran agama</u>	<i>STS 1 2 3 4 5 SS</i>
	Merasa bersalah jika bersikap tidak sesuai dengan ajaran agama seperti apa, mohon dijelaskan:	
4	Bapak/Ibu/Saudara <u>dalam mengambil keputusan dipengaruhi oleh keimanan</u>	<i>STS 1 2 3 4 5 SS</i>
	Dalam mengambil keputusan dipengaruhi oleh keimanan seperti apa, mohon dijelaskan:	



D. Islamic Work Ethic

No	Scale	Score
1	Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja menyadari <u>kemalasan merupakan musuh dalam Islam.</u>	<i>STS 1 2 3 4 5 SS</i>
	Kemalasan seperti apa, mohon dijelaskan:	
2	Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja <u>bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja untuk kesejahteraan bersama.</u>	<i>STS 1 2 3 4 5 SS</i>
	Bersikap adil & bijak di lingkungan kerja seperti apa, mohon dijelaskan :	
3	Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja <u>menilai pekerjaan yang dilakukan berdasarkan niat dari pada hasil akhir</u>	<i>STS 1 2 3 4 5 SS</i>
	Niat melakukan pekerjaan seperti apa, mohon dijelaskan:	
4	Bapak/Ibu/Saudara dalam <u>pekerjaan memberikan kesempatan untuk mandiri.</u>	<i>STS 1 2 3 4 5 SS</i>
	Mandiri dalam bekerja seperti apa, mohon dijelaskan :	
5	Bapak/Ibu/Saudara dalam <u>melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya.</u>	
	Melakukan kemampuan bekerja terbaik seperti apa, mohon dijelaskan:	

Lampiran 2.Statistik Deskriptif
Statistik Deskriptif X1

		Statistics			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.74	4.64	4.79	4.74
Std.Deviation		.445	.591	.409	.486
Minimum		4	2	4	3
Maximum		5	5	5	5

Statistik Deskriptif X2

		Statistics				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.79	4.70	4.19	4.58	4.77
Std.Deviation		.454	.575	1.075	.663	.466
Minimum		3	2	1	2	3
Maximum		5	5	5	5	5

Statistik Deskriptif Y1

		Statistics			
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
N	Valid	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.62	4.72	4.55	3.43
Std.Deviation		.657	.533	.574	1.352
Minimum		3	3	3	1
Maximum		5	5	5	5

Statistik Deskriptif Y2

		Statistics				
		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5
N	Valid	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.70	4.91	4.72	4.60	4.74
Std.Deviation		.503	.295	.495	.768	.486
Minimum		3	4	3	1	3
Maximum		5	5	5	5	5



Lampiran 3. Uji Validitas
Uji Validitas X1

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.Total
X1.1	PearsonCorrelation	1	.583**	.115	.382**	.729**
	Sig.(2-tailed)		.000	.410	.005	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.2	PearsonCorrelation	.583**	1	.243	.400**	.815**
	Sig.(2-tailed)	.000		.080	.003	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.3	PearsonCorrelation	.115	.243	1	.395**	.567**
	Sig.(2-tailed)	.410	.080		.003	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.4	PearsonCorrelation	.382**	.400**	.395**	1	.751**
	Sig.(2-tailed)	.005	.003	.003		.000
	N	53	53	53	53	53
X1.Total	PearsonCorrelation	.729**	.815**	.567**	.751**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53

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

Uji Validitas X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.Total
X2.1	PearsonCorrelation	1	.345*	.279*	.411**	.410**	.636**
	Sig.(2-tailed)		.011	.043	.002	.002	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.2	PearsonCorrelation	.345*	1	.250	.321*	.171	.580**
	Sig.(2-tailed)	.011		.071	.019	.221	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.3	PearsonCorrelation	.279*	.250	1	.193	.548**	.776**
	Sig.(2-tailed)	.043	.071		.166	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.4	PearsonCorrelation	.411**	.321*	.193	1	.437**	.649**
	Sig.(2-tailed)	.002	.019	.166		.001	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.5	PearsonCorrelation	.410**	.171	.548**	.437**	1	.731**
	Sig.(2-tailed)	.002	.221	.000	.001		.000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.Total	PearsonCorrelation	.636**	.580**	.776**	.649**	.731**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53

*.Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Validitas Y1

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.513**	.456**	.253	.666**
	Sig.(2-tailed)		.000	.001	.068	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.2	Pearson Correlation	.513**	1	.453**	.281*	.656**
	Sig.(2-tailed)	.000		.001	.042	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.3	Pearson Correlation	.456**	.453**	1	.382**	.709**
	Sig.(2-tailed)	.001	.001		.005	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.4	Pearson Correlation	.253	.281*	.382**	1	.820**
	Sig.(2-tailed)	.068	.042	.005		.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.Total	Pearson Correlation	.666**	.656**	.709**	.820**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53

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

* .Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Y2

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.Total
Y2.1	Pearson	1	.323*	.576**	.282*	.611**	.727**
	CorrelationSig.(2-tailed)		.019	.000	.041	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y2.2	PearsonCorrelation	.323*	1	.472**	.256	.493**	.587**
	Sig.(2-tailed)	.019		.000	.064	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y2.3	Pearson	.576**	.472**	1	.407**	.642**	.807**
	CorrelationSig.(2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y2.4	PearsonCorrelation	.282*	.256	.407**	1	.487**	.741**
	Sig.(2-tailed)	.041	.064	.002		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y2.5	Pearson	.611**	.493**	.642**	.487**	1	.849**
	CorrelationSig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y2.Total	Pearson	.727**	.587**	.807**	.741**	.849**	1
	CorrelationSig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53

*.Correlationis significantat the0.05 level(2-tailed).

**Correlationis significantat the0.01level(2-tailed).

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.689	.686	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.74	.445	53
X1.2	4.64	.591	53
X1.3	4.79	.409	53
X1.4	4.74	.486	53

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
X1.1	1.000	.583	.115	.382
X1.2	.583	1.000	.243	.400
X1.3	.115	.243	1.000	.395
X1.4	.382	.400	.395	1.000

Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.658	.717	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.79	.454	53
X2.2	4.70	.575	53
X2.3	4.19	1.075	53
X2.4	4.58	.663	53
X2.5	4.77	.466	53

Inter-ItemCorrelationMatrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	1.000	.345	.279	.411	.410
X2.2	.345	1.000	.250	.321	.171
X2.3	.279	.250	1.000	.193	.548
X2.4	.411	.321	.193	1.000	.437
X2.5	.410	.171	.548	.437	1.000

Uji Reliabilitas Y1

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.611	.719	4

ItemStatistics

	Mean	Std.Deviation	N
Y1.1	4.62	.657	53
Y1.2	4.72	.533	53
Y1.3	4.55	.574	53
Y1.4	3.43	1.352	53

Inter-ItemCorrelationMatrix

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
Y1.1	1.000	.513	.456	.253
Y1.2	.513	1.000	.453	.281
Y1.3	.456	.453	1.000	.382
Y1.4	.253	.281	.382	1.000

Uji Reliabilitas Y2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.772	.807	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y2.1	4.70	.503	53
Y2.2	4.91	.295	53
Y2.3	4.72	.495	53
Y2.4	4.60	.768	53
Y2.5	4.74	.486	53

Inter-Item Correlation Matrix

	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5
Y2.1	1.000	.323	.576	.282	.611
Y2.2	.323	1.000	.472	.256	.493
Y2.3	.576	.472	1.000	.407	.642
Y2.4	.282	.256	.407	1.000	.487
Y2.5	.611	.493	.642	.487	1.000

Lampiran 5. Regresi linear berganda
Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.421	3.439		-.704	.485		
	IslamicReligiosity	.550	.217	.336	2.539	.014	.665	1.505
	IslamicWorkEthic	.405	.137	.392	2.964	.005	.665	1.505

a. Dependent Variable: Need for Achievement

Model Summary^b

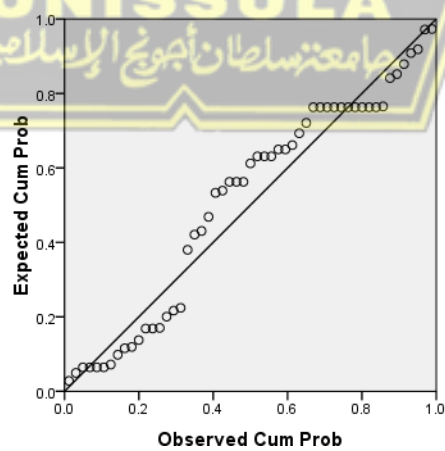
Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.647 ^a	.419	.396	1.789	2.084

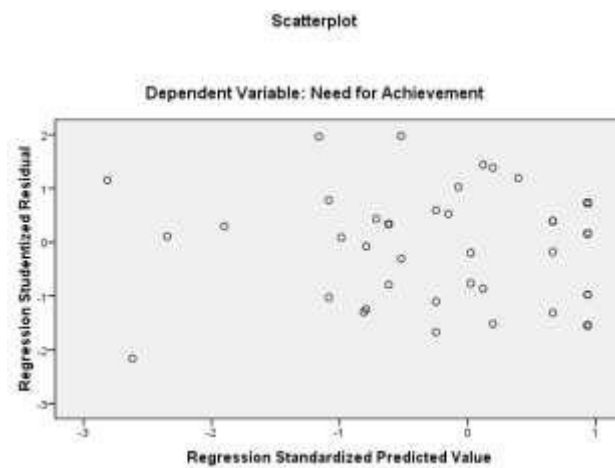
a. Predictors: (Constant), IslamicWorkEthic, IslamicReligiosity

b. Dependent Variable: Need for Achievement

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Need for Achievement





Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.837	2.172		1.767	.083		
	Islamic Religiosity	.446	.145	.326	3.079	.003	.589	1.699
	Islamic Work Ethic	.336	.093	.390	3.613	.001	.565	1.769
	Need for Achievement	.210	.089	.252	2.368	.022	.581	1.721

a. Dependent Variable: Kinerja Sumber Daya Manusia

Model Summary^b

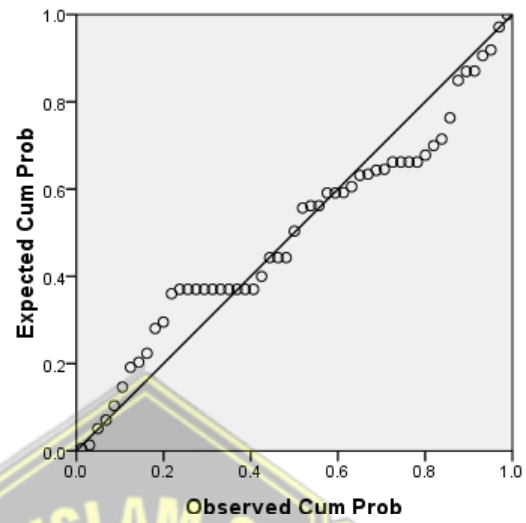
Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	.677	.657	1.125	1.697

a. Predictors: (Constant), Need for Achievement, Islamic Religiosity, Islamic Work Ethic

b. Dependent Variable: Kinerja Sumber Daya Manusia

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Sumber Daya Manusia



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Sumber Daya Manusia

