

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI ETIKA KERJA ISLAMI DAN KOMITMEN
(Studi kasus pada Guru Madrasah Aliyah Negeri MAN Demak)**

Skripsi

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi sebagai persyaratan
mencapai derajat Sarjana (S1) Program Studi Manajemen**



Disusun oleh :

Luwis Suwandi Nugroho Utomo

NIM : 30401411308

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2022**

SKRIPSI

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER
DAYA MANUSIA MELALUI ETIKA KERJA
ISLAMIS DAN KOMITMEN
(Studi kasus pada Guru Madrasah Aliyah Negeri
MAN Demak)**

**Disusun oleh :
Luwis Suwandi Nugroho Utomo
Nim : 30401411308**

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

Semarang, 4 Januari 2022
Pembimbing,



Drs.Hj. Endang Dwiastuti.Msi
NIK. 220480004

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI
ETIKA KERJA ISLAMI DAN KOMITMEN
(Studi kasus pada Guru Madrasah Aliyah Negeri MAN Demak)**

Disusun Oleh :
Luwis Suwandi Nugroho Utomo
30401411308

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 5 Januari 2022

Pembimbing



Dra.Hj. Endang Dwiastuti.Msi

NIK. 220480004

Penguji I



Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si

NIK. 0609116802

Penguji II



Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM.

NIK. 0608036601

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Adhitama, SE,MM

NIK. 210449042

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Luwis Suwandi Nugroho Utomo

NIM : 30401900397

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : S-1 Manajemen

Judul Usulan Penelitian untuk Skripsi :

**“MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI
ETIKA KERJA ISLAMI DAN KOMITMEN (Studi kasus pada Guru Madrasah
Aliyah Negeri MAN Demak)”**

Dengan ini saya menyatakan bahwa usulan penelitian untuk Skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim

Semarang, 4 Januari 2022

Penulis



Luwis Suwandi Nugroho Utomo

NIM. 30401411308

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Successful people don’t fear failure but understand that it’s necessary to
learn and grow from”.
(Robert Kiyosaki)

“The roots of education are bitter, but the fruit is sweet”.

(Aristotle)

“Work hard in silence, Success be your noise.”

(Frank Ocean)

Persembahan :

- Kedua orang tua Bapak dan Ibu yang tercinta yang tak henti memberikan perhatian, cinta dan kasih sayang untuk penulis serta anak dan istri yang selalu setia menemani sampai saat ini. Terima kasih atas segala dukungan, semangat, serta doa terbaik yang selalu mengiringi langkah kesuksesan dalam hidup sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulisan ini.
- Teman-teman yang telah membantu dan terlibat dalam penyelesaian skripsi ini.
- Almamaterku tercinta UNISSULA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh kinerja sumber daya manusia terhadap etika kerja islam serta pengaruh kinerja sumber daya manusia terhadap komitmen pada MAN (Madrasah Aliyah Negeri) Demak

Populasi pada penelitian ini adalah guru di Man (Madrasah Aliyah Negeri) Demak. Jumlah sampel yang digunakan adalah 90 responden pengambilan data menggunakan kuesioner terbuka. Metode pengambilan menggunakan *non probability sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa guru di MAN (Madrasah Aliyah Negeri) Demak sudah memiliki etika kerja islam yang sudah baik. Variable etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Hasil lainnya adalah variable komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap sumber daya manusia, serta variable etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, dan variable organization value sangat memoderasi etika kerja islam dan komitmen. Keempat variable tersebut saling berpengaruh dalam peningkatan sumber daya manusia.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Komitmen, Etika Kerja Islam, *Organizational value*

ABSTRACT

This research aims to test the influence of human resource performance on Islamic work ethic as well as the influence of human resource performance on commitment to MAN (Madrasah Aliyah Negeri) Demak.

The population in this study was a teacher in Man (Madrasah Aliyah Negeri) Demak. The number of samples used was 90 respondents taking data using an open questionnaire. The sampling method uses non probability sampling. Data analysis used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results of this study show that teachers at MAN (Madrasah Aliyah Negeri) Demak have a good Islamic work ethic. Variable Islamic work ethic has a positive and significant effect on commitment. Other results are variable commitment positive and significant influence on human resources, as well as variables of Islamic work ethic affect the performance of human resources, and variable organization value greatly moderates Islamic work ethic and commitment. These four variables are mutually influential in the improvement of human resources.

Keywords : Human Resources, Commitment, Islamic Work Ethic, Organizational Value

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan anugerah serta melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, *Shalawat* dan *salam* yang tiada putusnya senantiasa penulis kirimkan kepada nabi *Muhammad Shalallahu'Alaihi Wasallam* yang merupakan nabi akhiruzzaman, yang telah membuka dan mengantarkan nilai-nilai *ilahiyyah* dan jalan keselamatan kepada umat manusia yang merupakan panutan bagi seluruh umat muslim diseluruh dunia tak terkecuali penulis, yang menjadi pedoman bagaimana bersikap dan berperilaku, sehingga Skripsi tentang **MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI ETIKA KERJA ISLAMI DAN KOMITMEN (Studi kasus pada Guru Madrasah Aliyah Negeri MAN Demak)** dapat diselesaikan dengan baik.

Terimakasih dan rasa hormat yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada kedua orang tua, Ibunda *SRI INDAH* dan Ayahanda *KASWARI* yang telah senantiasa mengirimkan doa dan memberi dukungan, dan nasihat untuk penulis sehingga segala hambatan dapat penulis lalui dengan mudah dan "*Alhamdulillah Robbil Alamin*" skripsi ini telah penulis selesaikan tepat pada waktunya. Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat menyelesaikan program Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang. Tak lupa penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Ir. Prabowo Setiyawan Mt. Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Ibu Hj. Olivia Fachrunisa, SE, MSi, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE.MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Ibu Dra. Hj. Endang Dwi Astuti,MSi. selaku dosen pembimbing yang telah sabar mengarahkan penulis dalam menyelesaikan Pra Skripsi ini.

5. MAN Demak yang telah memberikan tempat untuk penelitian praskripsi ini.
6. Keluarga besar Dan keluarga Dian Puspita yang selalu memberikan doa dan bantuanya baik moral maupun materiil.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang sudah memberikan pelajaran serta motivasi dan dinamika keilmuan.
8. Teman - teman senasib dan seperjuangan Manajemen angkatan 2014, khususnya Manajemen C, yang senantiasa saling memberikan keceriaan, dukungan, semangat dan doa.
9. Sahabat-sahabat yang saya sayangi dan karang taruna *Kerabat*, terima kasih atas semangat dan dukungan kalian selama ini.
10. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan Skripsi dari awal hingga akhir yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena masih terdapat kekurangan. Untuk itu penulis dengan senang hati dan bijaksana menerima segala saran dan kritik yang sifatnya membangun untuk perbaikan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang. Akhir kata dari penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Semarang, 26 Maret 2019

Penulis



Luwis Suwandi Nugroho Utomo

Daftar Pustaka

BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Etika Kerja Islam	6
2.1.2 Komitmen	9
2.1.3 Kinerja Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.4 Organizational Value	15
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	17
2.2.1 Hubungan Etika Kerja Islami terhadap Komitmen.....	17
2.2.2 Hubungan Komitmen terhadap Kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) ..	18
2.2.3 Hubungan Etika Kerja Islami Dengan Kinerja Sumberdaya Manusia.....	19
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Jenis Penelitian	23
3.2 Populasi dan Sampel.....	23
3.2.1 Populasi.....	23
3.2.2 Sampel	23
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel	24
3.3 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	24
3.3.1 Data Primer	24
3.3.2 Data Sekunder.....	25
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	25
3.4.1 Kuesioner	25
3.4.2 Studi Pustaka.....	25
3.5 Definisi Operasional Variabel Dan Indikator	26
3.6 Teknik Analisis Data	27
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	27

3.6.2 Analisis Data.....	28
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	29
3.6.4 Analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	30
3.6.5 Uji Hipotesis	31
3.6.6 Uji F.....	31
3.6.7 Uji Sobel Test	Error! Bookmark not defined.
3.6.8 Koefisien Determinasi	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1. Gambaran Umum Responden	33
4.1.1. Umur Responden	33
4.1.2. Jenis Kelamin Responden	34
4.1.3. Tingkat Pendidikan Responden	35
4.1.4. Lama Bekerja Responden	35
4.2. Analisis Hasil Penelitian	36
4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	36
4.2.1.1. Uji Validitas	36
4.2.1.2. Uji Reliabilitas	37
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden	38
4.2.2.1. Deskripsi Variabel Etika Kerja Islam	39
4.2.2.2. Deskripsi Variabel Komitmen	41
4.2.2.3. Deskripsi Variabel Organizational Value	43
4.2.2.4. Deskripsi Variabel Kinerja SDM.....	44
4.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda	45
4.2.3.1. Model 1	45
4.2.3.1.1. Uji Asumsi Klasik.....	45
1. Uji Normalitas.....	46
2. Pengujian Multikolinieritas.....	46
3. Pengujian Heteroskedastisitas.....	47
4.2.3.1.2. Analisis Regresi Linier Berganda	48
4.2.3.1.3. Koefisien Determinasi	49
4.2.3.1.3. Pengujian Hipotesis	49
1. Variabel Etika Kerja Islam terhadap Komitmen.....	49

2. Variabel Interaksi Etika Kerja Islam*Organization Value terhadap Komitmen	50
4.2.3.2. Model 2.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.3.2.1. Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
2. Pengujian Multikolinieritas.....	Error! Bookmark not defined.
3. Pengujian Heteroskedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.3.2.2. Analisis Regresi Linier Berganda	50
4.2.3.2.3. Koefisien Determinasi	51
4.2.3.2.3. Pengujian Hipotesis	52
1. Variabel Etika Kerja Islam terhadap Kinerja.....	52
2. Variabel Komitmen terhadap kinerja.....	52
BAB V	56
PENUTUP	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN I	61
KUISIONER PENELITIAN.....	61
KUESIONER.....	61
LAMPIRAN II.....	67
HASIL UJI SPSS	67

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	36
Tabel 4.1 Usia Responden	33
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden	34
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	35
Tabel 4.4. Lama Kerja Responden.....	36
Tabel 4.5. Hasil Pengujian Validitas.....	37
Tabel 4.6. Hasil Pengujian Reliabilitas	38
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Mengenai Etika Kerja Islam.....	40
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen.....	42
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Mengenai Organizational Value.....	43
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja SDM	44
Tabel 4.11. Pengujian Normalitas 1	46
Tabel 4.12. Pengujian Multikolinieritas 1.....	47
Tabel 4.13. Pengujian Heteroskedastisitas.....	47
Tabel 4.14. Model Regresi 1	48
Tabel 4.15. Koefisien Determinasi	49
Tabel 4.16. Pengujian Normalitas 2.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.17. Pengujian Multikolinieritas 2.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.18. Pengujian Heteroskedastisitas 2.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.19. Model Regresi 2.....	51
Tabel 4.20. Koefisien Determinasi 2	51

Daftar Gambar

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis	22
---	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan perlu adanya perhatian yang khusus, karena pada daya saing global sumber daya manusia di Indonesia sangat menurun terutama pada penanaman nilai-nilai islami. Pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam kinerja suatu organisasi dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Pada saat ini sangat dirasakan kompetisi yang ketat di dunia kerja sebagai dampak adanya resesi global, maka organisasi memerlukan SDM yang profesional dan memiliki integritas dalam bekerja. Tidak ketinggalan di Indonesia terus berbenah dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk pencapaian keberhasilan dalam sebuah organisasi, diantaranya dengan menerapkan konsep spiritual agama islam dalam diri manusia. Adanya konsep spiritual agama islam atau sering disebut nilai- nilai agama islam yang ada pada diri manusia yang akan dijadikan sebagai landasan perilaku baik dan teladan dalam bekerja. Hal ini berhubungan dengan adanya pembentukan etos kerja yang bertujuan untuk membentuk suatu perilaku atau kepribadian yang dianggap baik dan benar dengan berakidah nilai – nilai islami. Banyak keluhan yang dirasakan masyarakat dengan adanya persaingan yang ketat dalam dunia kerja sebagai

dampak dari adanya resesi global, maka organisasi ataupun pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas dalam bekerja.

Kebijakan pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dimulai dari sektor pendidikan, meliputi dari pengadaan beasiswa secara menyeluruh Indonesia sampai desa terpencil sampai dengan persiapan guru – guru untuk mengajar dengan standart nilai- nilai islami. Disisi lain pemerintah bukan hanya menyediakan beasiswa saja, tetapi menyediakan jasa – jasa guru atau sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu faktor yang membentuk kualitas sumber daya manusia yang baik yaitu dengan menerapkan nilai- nilai islami dalam proses bekerja atau sering dikenal sebagai sifat wajib Allah, meliputi Sidiq (Kejujuran), Amanah (Dapat dipercaya), Tabliq (Kebenaran), dan Fathonah (Cerdas). Jika nilai- nilai tersebut diterapkan dalam dunia kerja maka, akan mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan baik dan mampu memberi keuntungan bagi lingkungan kerja ataupun dengan hasil yang memuaskan. Apabila manusia dapat menjadikan pedoman nilai- nilai islami, maka akan terbentuk juga perilaku atau tindakan kinerja yang baik yaitu dengan kejujuran dan kebenaran. Terwujudnya kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan seberapa besar komitmen seseorang dalam mewujudkan visi dan misi. Kualitas sumber daya manusia di Indonesia yang dikategorikan masih rendah dapat dilihat dengan kurangnya pengoptimalan potensi serta efisien dan efektifitas waktu.

Dalam dunia kerja kompetensi spiritual memiliki peran utama dalam mewujudkan integritas sebagai perilaku untuk membangun gerbang kepercayaan serta akhlak yang mulia berdasarkan nilai- nilai agama. Kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia dengan adanya pemberdayaan karyawan baik guru maupun non guru. Hal tersebut dapat memicu adanya komitmen dengan memberikan dampak pencapaian kerja yang maksimal. Sebagai organisasi yang dihadapkan dengan kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), instansi pemerintah harus memiliki nilai- nilai moral yang dijadikan sebagai pedoman bagi para karyawannya untuk mencapai tujuan .

Citra Kabupaten Demak dikenal sebagai kota wali dan masyarakat yang agamis, sopan santun, serta ramah kepada sesama manusia. Mayoritas guru di Kabupaten Demak beserta karyawan lainnya beragama islam. Tetapi sangat disayangkan guru- guru yang menanamkan nila- nilai agama islam di Kabupaten Demak kurang berkualitas, karena mayoritas masyarakat lebih memilih sekolah di SD, SMP, dan SMA atau SMK Negeri yang diasumsikan lebih menjamin masa depan dalam mencari bangku kuliah atau pekerjaan. Sekolah muai dari SD, SMP, SMA Negeri hanya mengajarkan tentang mata pelajaran agama islam saja tidak secara detail sedangkan untuk sekolah MAN (Madrasah Aliyah Negeri), dan MANU (Madrasah Aliyah Nahdhotul Ulama') cenderung mengajarkan agama islam secara detail seperti nahwu, sorof. Aswaja, tajwid dll. Sedangkan etos kerja berkaitan dengan nilai- nilai yang dianut oleh seseorang. Bekerja bagi seorang muslim

adalah suatu upaya yang sungguh- sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan, dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (Santoso, 2006).

Berdasarkan informasi dan data yang tersedia dan didukung kesempatan yang memadai , maka peneliti ingin meneliti mengenai Model “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia serta pembentukan nilai – nilai organisasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Demak”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen MAN (Madrasah Aliyah Negeri) di Kabupaten Demak?
2. Identifikasi Komitmen terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (Guru) di MAN (Madrasah Aliyah Negeri) di Kabupaten Demak?
3. Identifikasi Organizational value (nilai- nilai organisasi) terhadap Etika Kerja Islam dan Komitmen?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen MAN (Madrasah Aliyah Negeri) di Kabupaten Demak.
2. Untuk mengetahui Identifikasi Komitmen terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (Guru) di MAN (Madrasah Aliyah Negeri) di Kabupaten Demak
3. Untuk mengetahui Identifikasi Organisational value (nilai- nilai organisasi) terhadap kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen

1.4 Manfaat Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian diatas, maka manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti guru dan non guru di sektor pendidikan.

2. Teoritis

Dari penelitian ini penulis mengharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sebagai bahan acuan dan penunjang untuk penelitian dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Etika Kerja Islam

Etika Islam adalah prinsip benar dan salah yang menunjuk untuk menunjukkan apa yang seharusnya dilakukan manusia yang diajarkan Quran dan ditunjukkan dalam kehidupan besar Nabi Muhammad (Hashi, 2011). Islam adalah cara hidup yang tidak pernah memisahkan setiap aktivitas manusia dari agama. Hukum Islam didasarkan pada empat sumber, di mana dua sumber utama adalah Al-Quran dan Sunnah (contoh-contoh yang ditetapkan oleh Nabi Muhammad), sedangkan dua lainnya adalah konsensus para ulama (Ijmaa ') dan analogi (Qiyaas). Analogi adalah derivasi dari putusan situasi baru berdasarkan analogi dengan situasi serupa yang dibahas dalam Quran dan / atau hadits (Beekun dan Badawi, 2005). Etos kerja Islami bersifat komprehensif, realistis dan moderat. Etika dalam islam bukan hanya moralitas agama dalam tindakan tertentu tetapi mencakup semua segi kehidupan baik secara fisik, spiritual, moral atau bahkan dalam bentuk duniawi seperti intelektual, emosional, individu dan kolektif (Yaken, 2006).

Konsep etika kerja Islam merupakan pola hubungan manusia dengan kholiqnya dalam rangka melaksanakan pekerjaan. Yousef, (2000) Menyatakan bahwa Etika kerja Islam berasal dari Al-Qur'an yang prakteknya dicontohkan oleh Nabi Besar Muhammad SAW. Pada hakikatnya etika kerja islam merupakan etika kerja yang bersumber pada syariah dengan mendedikasikan pekerjaan sebagai sebuah ibadah dan kebajikan dalam hidupnya (Yousef, 2001) sedangkan yang membedakan etika kerja islam dengan etika yg lainnya berkaitan dengan niat, cara memilih tujuan, serta sumber penentuan nilai.

Etika kerja islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Jika sikap kerja positif ini dilakukan oleh setiap karyawan maka memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi (Yousef, 2001).

Etika kerja Islam meliputi orientasi yang mempengaruhi seorang muslim melakukan pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Hal yang diharapkan pada seorang muslim adalah mereka bekerja dengan tujuan mengharapkan ridha Allah, reward yang diharapkan bukan hanya berupa materi di dunia akan tetapi

juga pahala yang dijanjikan Allah, sehingga pahala tersebut menjadi motivasi intrinsik dalam diri muslim untuk melakukan pekerjaan. Peran etika kerja Islami patut mendapatkan perhatian khusus karena memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, komitmen dalam berorganisasi (Sirajuddin, 2016)

Islam tidak membenarkan seseorang jadi penonton tetapi harus menjadi pemain untuk mengelola sumber daya yang ada, karena apapun yang diperoleh oleh seseorang merupakan hasil dari apa yang telah diusahakannya, hal ini telah dijelaskan dalam Al-qur'an "Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu". (QS. An Nisa [4] : 32).

Abbas (2003) juga menyatakan sukses dan kemajuan seseorang tergantung pada kerja keras dan komitmen orang tersebut pada pekerjaannya. Yousef (2000) mengemukakan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh secara langsung serta berdampak positif terhadap komitmen organisasi maupun terhadap sikap pada perubahan untuk berbagai dimensi. Selain itu Etika Kerja Islam juga berpengaruh kepada kepuasan kerja, serta memoderasi ke dua

hubungan tersebut yang saling mempengaruhi. Dan pada intinya etika kerja Islam yang berarti pendekatan moderat dalam etika, dibandingkan dengan ultra-idealisme yang memandang manusia sebagai malaikat dan ultra-realistis yang melihat manusia sebagai binatang (Al-Banna, 1940). Al-Qaradawi (1985) Islam memiliki pandangan moderat tentang kehidupan ini dibandingkan dengan mereka yang menolak kenyataan di akhirat, atau menolak hidup di dalam dan mengembangkan kehidupan ini (Al-Qaradawi, 1985).

2.1.2 Komitmen

Yousef (2002) mengemukakan bahwa mereka yang lebih berkomitmen pada organisasinya lebih mungkin untuk merangkul perubahan daripada mereka yang kurang berkomitmen pada organisasi, jika perubahan tersebut dianggap bermanfaat bagi organisasi dan tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi. Michael, Court, dan Petal (2009) Juga mengungkapkan komitmen organisasi adalah hubungan emosional dengan organisasi tertentu yang ditandai oleh tiga parameter utama dalam sikap individu terhadap organisasi: identifikasi - internalisasi tujuan dan nilai organisasi; keterlibatan - aktivitas yang dilakukan karyawan sebagai bagian dari perannya; dan kesetiaan - rasa memiliki organisasi.

Angle & Perry, (1981) Mengemukakan bahwa Komitmen organisasional menggambarkan setiap orang harus memiliki sikap emosional melalui batas tertentu organisasi dan karyawan karena komitmen organisasional mampu menjadi faktor yang memungkinkan karyawan tetap bertahan dengan organisasinya. Sementara itu Amstrong (1991) menyatakan bahwa pengertian komitmen mempunyai tiga area perasaan atau perilaku terkait dengan organisasi tempat seseorang bekerja :

1. Kepercayaan, pada area ini seseorang melakukan penerimaan bahwa organisasi tempat bekerja atau tujuantujuan organisasi didalamnya merupakan sebuah nilai yang diyakini kebenarannya.
2. Keinginan untuk bekerja atau berusaha di dalam organisasi sebagai kontrak hidupnya. Pada konteks ini orang akan memberikan waktu, kesempatan dan kegiatan pribadinya untuk bekerja diorganisasi tanpa mengharapkan imbalan personal.
3. Keinginan untuk bertahan dan menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Seringkali, komitmen organisasional diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi tersebut (Ikhsan dan Ishak, 2005). Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi

tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama.

Steers and Black (1994) mengemukakan pendapat bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari kepercayaan mereka dalam menerima nilai dan tujuan organisasi, kesediaan dalam memajukan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki keinginan yang kuat, kesediaan berusaha demi organisasi dan keyakinan dalam organisasi maka ia termasuk anggota yang memiliki komitmen yang tinggi atau berkomitmen dalam organisasi atau kelompoknya ketika seorang telah berkomitmen suatu organisasi atau kelompok berarti ia harus menyesuaikan diri dengan nilai-nilai dan norma-norma yang ada di organisasi tersebut. Melakukan banyak usaha dan menciptakan berbagai ide demi mewujudkan keberhasilan organisasi yang dia ikuti.

Dalam organisasi tentunya sudah pasti di tanamkan suatu komitmen pada tiap-tiap anggota dalam organisasi tersebut. Karena berkomitmen adalah salah satu tanggung jawab seseorang yang masuk atau menjadi salah satu anggota dalam organisasi. Setiap

orang yang masuk dalam suatu organisasi pastilah memiliki tujuan dan maksud tertentu yang sejalan kepemikirannya dengan visi dan misi dalam organisasi tersebut. Berkomitmen adalah salah satu sikap yang di ambil seseorang dalam satu keputusan. Ketika seseorang dapat berkomitmen penuh ketika dalam berorganisasi ia termasuk seseorang yang memiliki kepribadian yang bagus.

Kesimpulan dari komitmen yaitu sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab agar mencapai tujuan dirinya dan organisasi.

2.1.3 Kinerja Sumber Daya Manusia

Secara potensial, kinerja sebagai alat pendorong tercapainya perubahan budaya dan perilaku serta memberi SDM wewenang dalam melakukan pekerjaan dan perkembangan pribadi mereka. Taviyastuti (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah kriteria dari pencapaian hasil kerja SDM yang optimal yang menentukan kelangsungan hidup sebuah usaha. Kinerja sumber daya manusia diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan,

perencanaan kerja (Ivancevich, 1993). Menurut Robbin (2001), yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap organisasi. Oleh karena itu indikator kinerja sumber daya manusia meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap organisasi. Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Agusty, 2006). Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Pengertian kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai. mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Ratundo & Sackett (2002), juga mendefinisikan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi. Ada 3 (tiga) komponen besar dari kinerja, yaitu : kinerja tugas (*task performance*), kinerja keanggotaan (*citizenship performance*) dan kinerja kontra produktif (*counter productive performance*). Kinerja

tugas merupakan penyelesaian tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan, meliputi perilaku yang menghasilkan barang, jasa, dan pelayanan. Tugas-tugas tersebut adalah tugas-tugas yang diakui formal dan berbeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Kinerja keanggotaan, menjadikan seseorang terlibat dalam kehidupan organisasi politik dan mempromosikan citra organisasi yang positif dan menyenangkan. Kinerja keanggotaan memberikan sumbangan bagi tercapainya tujuan-tujuan organisasi dalam bentuk mengusahakan lingkungan sosial dan lingkungan psikologis yang menyenangkan. Kinerja kontra produktif, mengacu pada perilaku sukarela yang merugikan kesejahteraan organisasi serta merugikan keanggotaan seseorang dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa pakar diatas maka dapat disimpulkan bahwa indicator kinerja merupakan tindakan penilaian yang dilakukan terhadap berbagai aktifitas dalam rantai nilai yang ada dalam organisasi berdasarkan criteria tertentu seperti kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan dan kemampuan diri, kemudian dari hasil indicator tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik memberikan respon tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana pada titik mana organisasi memerlukan penyesuaian atas aktifitas perencanaan dan pengendalian.

2.1.4 Organizational Value

Organizational values adalah keyakinan dalam bertingkah laku yang merupakan pilihan mengenai apa yang baik atau buruk, penting atau tidak penting, yang membentuk karakter sebuah organisasi dan muncul dari para pemimpin (Woodcock & Francis, 1990). Values membentuk tingkah laku. Values sulit di deteksi, namun menyangga organisasi layaknya pondasi rumah. Jika sebuah pondasi lemah maka rumah akan runtuh. Jadi dalam sebuah organisasi perlu adanya pondasi sebagai landasan untuk keberhasilan organisasi dalam pencapaian target, nilai tersebut yang sudah menjadi kebudayaan dalam pembentukan karakter sumber daya manusia dalam berperilaku. Nilai dalam organisasi tersebut terbentuk dari beberapa kumpulan karakteristik pemimpin serta bawahannya yang menjadikan budaya organisasi.

Ketika mendefinisikan Organizational Value Simmerly (1987) mengungkapkan bahwa Organizational value perlu di sepakati dalam lingkaran yang luas di dalam organisasi. Muesel (2006) juga membahas keuntungan dari konsensus yang lebih luas tentang Organizational value ia berkata bahwa organisasi perlu menimbang nilai-nilai individu yang merupakan anggota organisasi pertama untuk kemudian menemukan kesepakatan tentang nilai-nilai umum Organizational value yang terdiri dari orang-orang ini

Rokeach (1973) menyatakan bahwa seperti halnya *belief* yang lain, organizational values memiliki komponen kognitif, efektif, dan tingkah laku anggota organisasinya. Organizational values ini yang mengkomunikasikan apa yang dipercayai. Dalam pandangan ini menjelaskan bahwa nilai organisasi merupakan tingkah laku dari anggota organisasinya sehingga dapat membentuk budaya organisasi.

Barret (2006) menjelaskan Organizational value akan menjadi petunjuk atau peraturan dalam membuat keputusan dalam organisasi. Nilai yang dibagikan akan meningkatkan kepercayaan dan meningkatkan kesatuan kelompok. Mereka akan meningkatkan kohesi dan rasa kesatuan. (Seeveres 2000) menekankan pentingnya komunikasi yang baik ketika mendefinisikan Organizational value menurutnya Organizational value secara tidak langsung mempengaruhi bagaimana dalam berkerja, akan mempengaruhi kinerja seseorang tersebut.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Etika Kerja Islami terhadap Komitmen

Seseorang yang memiliki etika kerja yang tinggi dan berpedoman pada etika agama yang ditentukan maka akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Komitmen dan dukungan etika kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menerima perubahan. Penelitian yang dilakukan oleh Rokhman (2010) mengenai pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional, dengan objek penelitian pada karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah Demak, menemukan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti bahwa ketika karyawan percaya bahwa mereka perlu untuk mempertahankan etika kerjanya, hal itu akan menyebabkan karyawan untuk menjadi lebih berkomitmen untuk bekerja dan mereka mampu mencapai tujuan serta sasaran organisasi. Hasil penelitian Farsi et al (2015) menemukan pengaruh positif etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional baik komitmen afektif, normatif, maupun kaberlanjutan

Di dalam etika kerja Islam, seseorang cenderung untuk berpikir dan melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk mengembangkan kepribadian dan hubungan sosial. Bekerja dengan pribadi dan hubungan sosial yang baik akan memicu peningkatan dimensi dalam sikap perubahan organisasi. Seseorang yang sangat mendukung etika kerja Islam akan memiliki komitmen terhadap profesinya. Etika kerja Islam yang

mengajarkan bahwa kerja adalah sebuah kebajikan, membuat diri seseorang menjadi pribadi yang bertanggung jawab atas profesinya dan melakukan pekerjaannya dengan disertai sikap kejujuran dan keikhlasan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya akan mendorong seseorang itu untuk memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Etika Kerja Islam Berpengaruh terhadap Komitmen

2.2.2 Hubungan Komitmen terhadap Kinerja SDM (Sumber Daya Manusia)

Komitmen merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya, serta keinginan tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan. Jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh McNeese-Smith (1996) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap outcomes (keberhasilan) organisasi.

Dalam penelitian Ndiwalana (2009) menunjukkan bahwa komitmen pada tujuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama didapatkan oleh Pribadi (2013) dan Wiryanata (2014) yang mendapatkan hasil bahwa komitmen tujuan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H₂ : Komitmen Berpengaruh Dalam peningkatan Kinerja SDM
(Sumber Daya Manusia)**

2.2.3 Hubungan Etika Kerja Islami Dengan Kinerja Sumberdaya Manusia

Anonim (2004), Mengungkapkan bahwa Etos Kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari kaidah yang bersumber dari sistem keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja. Etos kerja Islam merupakan kegiatan yang wajib untuk dilakukan dalam menyikapi kebutuhan hidup manusia untuk membangun keseimbangan kehidupan sosial dan individu. Jika setiap individu memiliki keinginan untuk bekerja keras dengan mengedepankan kerja sama, maka pada akhirnya keinginan untuk hidup bahagia dapat dicapai karena bekerja dengan dilandasi kerja keras, komitmen yang tinggi serta mengedepankan kerja sama merupakan perbuatan yang mulia (Ali Abbas, 1988).

Agama islam menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok. Sebagaimana Firman Allah dalam surah An-Nahl ayat 97

Dengan adanya etika kerja islam secara tidak langsung akan mendorong lebih baiknya kinerja karyawan. Salah satu hal yang dapat dilihat jika seorang individu melaksanakan segala hal kinerja dengan atas dasar etika kerja islami. Tasmara (1994) mengungkapkan bahwa etka kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah, memuliakan dirinya, memanusiakan dari manusia pilihan yaitu memiliki jiwa kepemimpinan, menghargai waktu, Ulet pantang menyerah.

Prospek umum mengenai kinerja karyawan bahwa kinerja menurut islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pegawai adalah Aset dan sumber daya organisasi yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai dituntut untuk memilki etika kerja yang baik. Sehingga etika kerja islam berkontribusi dalam kualitas kerja sumberdaya manusia.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Etika Kerja Islam Berpengaruh dalam peningkatan Kinerja karyawan.

2.2.4 Hubungan Organizational Value terhadap Etika Kerja Islam dan komitmen

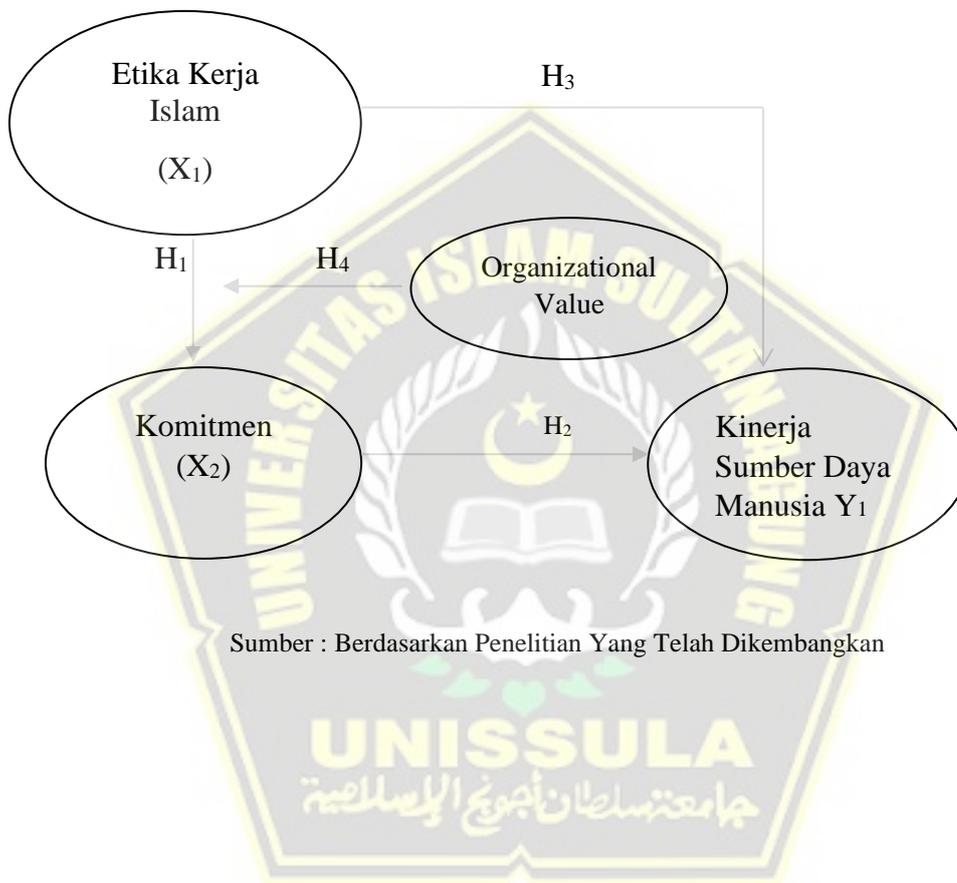
Hubungan *Organizational Value* sangat mempengaruhi serta membantu dalam etika kerja islam terhadap komitmen salah satunya dengan cara penerapan nilai – nilai organisasi yaitu.

Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional pegawai MAN Demak . Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islami yang diterapkan maka akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai sebaliknya semakin rendah etika kerja Islami yang diterapkan maka akan menurunkan komitmen organisasional pegawai. Begitu juga berlaku pada *Organizational Value* dengan indicator evaluasi kinerja pegawai, perlu diadakannya evaluasi kinerja supaya pegawai dapat memperbaiki perilaku lebih baik lagi dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap suatu organisasi tersebut.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan uraian diatas maka gambar kerangka pikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Berdasarkan Penelitian Yang Telah Dikembangkan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian *expanatory research*. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan variable variable yang hendak di teliti kemudian menguji hepotesis yang telah di rumuskan sebelumnya.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi penelitian adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri- cirinya dapat diduga dan paling sedikit mempunyai sifat yang kurang lebih sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MAN (Madrasah Aliyah Negeri) Demak. Jumlah Populasi dalam penelitian ini yaitu 110 orang / guru.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti dan dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi (Azwar, 2004). Sampel dalam penelitian adalah beberapa guru di MAN (Madrasah Aliyah Negeri) Demak, yang telah ditetapkan menjadi sampel.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sample adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan di anggap bisa mewakili populasi. Sample merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan di teliti. Penentuan sample dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non probability sampling*. *Non Probability sampling* jenis sample ini tidak dipilih 90 secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sample.

Menurut sugiyono (2001) non probability sampling adalah tehnik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sample. Tehnik non probability sampling yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sample bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 90 responden.

3.3 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Data Primer

Data yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan penelitian. Misalnya melalui kuesioner, dan wawancara. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden yaitu guru MAN (Madrasah Aliyah Negeri) Demak.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut Sugiono (2005) data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, misalnya berasal dari buku-buku ilmiah, majalah, internet, jurnal dan artikel yang ada hubungannya dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai landasan teori.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2007). Kuesioner ini disebarkan kepada guru di MAN (Madrasah Aliyah Negeri) Demak. Isi kuesioner yaitu meliputi pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi pernyataan atas variabel – variabel menggunakan skala angka.

3.4.2 Studi Pustaka

Studi pustaka adalah suatu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku, majalah, jurnal dan literatur lain yang sesuai dengan masalah penelitian yang sedang dilakukan. Studi kepustakaan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penggunaan data sebagai teori dasar yang diperoleh serta dipelajari.

3.5 Definisi Operasional Variabel Dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini adalah Etika Kerja Islami, komitmen, Organizational Value dan Kinerja Sumberdaya Manusia. Dengan definisi masing- masing variabel dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Tabel Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Etika Kerja Islami	Etika Islam adalah prinsip benar dan salah yang menunjuk untuk menunjukkan apa yang seharusnya dilakukan manusia yang diajarkan Quran dan ditunjukkan dalam kehidupan besar Nabi Muhammad (Hashi, 2011)	a. Al-shalah b. Al-iqtan c. Al-ihsan d. Al-mujahadah e. Tanafus dan ta'awun (ali, abbas 1998)	1-5 Likert
2.	Komitmen	komitmen organisasi adalah hubungan emosional dengan organisasi tertentu yang ditandai oleh tiga parameter utama dalam sikap individu terhadap organisasi: identifikasi - internalisasi tujuan dan nilai organisasi; keterlibatan - aktivitas yang dilakukan karyawan sebagai bagian dari	a. Faktor personal : -Mengenal organisasi, -Jenis kelamin teman bekerja, -Sistem pengkajian, -Kebanggaan. b. Karakteristik Pekerjaan c. Karakteristik struktur	1-5 Likert

		perannya; dan kesetiaan - rasa memiliki organisasi.	d. Pengalam Kerja (Minner, 1997)	
3.	Organizational Value	Organizational values adalah keyakinan dalam bertingkah laku yang merupakan pilihan mengenai apa yang baik atau buruk, penting atau tidak penting, yang membentuk karakter sebuah organisasi dan muncul dari para pemimpin.	A. Managing managemen (mengelola manajemen) B. Managing The Task C. Managing Relationship D. Managing The environment Francis & Woodcock (1990)	1-5 Like rt
4.	Kinerja SDM	Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan . Rivai (2006)	Kinerja 1. Kualitas pekerjaan 2. Kejujuran karyawan 3. Inisiatif 4. Kehadiran 5. Sikap 6. Kerjasama 7. Keandalan Umar (2005)	1-5 Like rt

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel dalam penelitian ini benar-benar sah atau tidak (validnya suatu kuisisioner). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat menjawab permasalahan yang dihadapi. Tinggi rendahnya validitas instrumen

menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode korelasi tunggal *Product Moment Pearson*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2005).

Uji reliabilitas bertujuan guna mengukur tingkat *reliable* suatu alat ukur. Suatu kuisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji realibilitas dengan menggunakan *Crobach Alpha*. Suatu instrumen dapat disebut *reliable* apabila memiliki *Crobach Alpha* \geq dari 0,7 (Ghozali, 2013).

3.6.2 Analisis Data

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 ini. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi

$$Y_1 = \beta_{11}X_1 + \beta_{12}X_2 + e_1$$

Keterangan :

X1 = Etika Kerja Islam

X2 = Komitmen

Y1 = Kinerja SDM

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independent. Kriteria multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerancinya dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai VIF mendekati 10 maka dapat diperkirakan instrumen terkena multikolinearitas (Gujarati, 2003)

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas suatu instrument adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Menurut Ghozali (2001) model regresi apabila tidak terjadi heterokedastisitas jika grafik *scatterplot* titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametrik. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

3.6.4 Analisis jalur (*Path Analysis*)

Analisis path bertujuan untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel baik berupa pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Manfaat dari path analisis adalah untuk penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel (*independent variabel*) mempengaruhi variabel lainnya (*dependent variabel*) tanpa ada variabel ketiga yang memediasi. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah jika terdapat variabel ketiga yang memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan koefisien variabel

independen dengan variabel intervening dan koefisien variabel intervening dengan variabel dependen.

3.6.5 Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang diajukan dari sampel yang kita pilih, uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dari satu variabel ke variabel lain.

1. H_0 ditolak : nilai t hitung $>$ t tabel, artinya bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. H_0 diterima : nilai t hitung $<$ t tabel, artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.6 Uji F

Uji F bertujuan untuk membandingkan F hitung (observasi) dengan F tabel pada ($\alpha = 0,05$). Dengan asumsi sebagai berikut :

1. Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak. Artinya variabel independen berhasil dijelaskan secara menyeluruh melalui model variasi regresi, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.
2. Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima. Artinya variabel independen tidak berhasil dijelaskan secara menyeluruh melalui model variasi regresi, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel dependen..

3.6.8 Koefisien Determinasi

Koefisien ini diperlukan untuk mengetahui seberapa besar presentasi variasi variabel bebas dapat dijelaskan oleh variabel dependen. Jika hasil dari analisis koefisien ini diperoleh hasil yang semakin besar atau mendekati 1, maka mempunyai arti bahwa variabel independen mempunyai kontribusi terhadap variabel dependen. Jika hasil dari analisis koefisien ini diperoleh hasil yang semakin kecil atau mendekati 0, maka mempunyai arti bahwa variabel independen tidak mempunyai kontribusi terhadap variabel dependen



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Sampel penelitian adalah guru-guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Demak. Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dimana penelitian ini berhasil mendapatkan sebanyak 90 respon dari kuesioner yang didistribusikan. Sebagai analisis awal akan disajikan terlebih dahulu mengenai deskripsi mengenai karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden yang menjadi obyek penelitian, berikut ini akan diuraikan berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan. Berikut adalah pembahasan dari masing-masing karakteistik tersebut.

4.1.1. Umur Responden

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1 Usia Responden

No	Usia / umur (tahun)	Jumlah (responden)	Persen (%)
1	<26	8	11.22
2	26 – 30	22	22.45
3	31 – 35	39	39.80
4	36 – 40	20	20.41
5	>40	6	6.12
Jumlah		90	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan kelompok umur responden, diperoleh bahwa umur responden yang paling banyak adalah pegawai berusia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau 39,80%. Dengan demikian umur/usia pegawai tergolong usia produktif.

4.1.2. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah (Responden)	Persen (%)
1	Laki-laki	48	53.33
2	Perempuan	42	46.67
	Jumlah	90	100.00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 48 orang atau 53,33% dan selebihnya berjenis kelamin perempuan karena di MAN Demak sangat di butuhkan jenis kelamin laki-laki pada hakikatnya laki laki yang akan menjadi pemimpin.

4.1.3. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (responden)	Persen (%)
1	SMA	10	11.11
2	D3	21	23.33
3	S1	55	61.11
4	S2	4	4.44
Jumlah		90	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan table 4.3, menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan responden yang paling besar adalah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 55 orang atau 61,11% diikuti oleh responden yang berpendidikan D3 sebanyak 21 orang atau 23,33%. Dengan demikian tingkat pendidikan terbanyak dari responden yang berpendidikan Sarjana yang di butuhkan S1 dikarenakan pengalaman pendidikan yang mumpuni untuk bisa mengajar di MAN Demak agar menjadi tempat pendidikan yang baik.

4.1.4. Lama Bekerja Responden

Lama kerja seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan pengalaman seseorang dalam bekerja. Penyajian data responden berdasarkan lama kerja adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4. Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Jumlah (responden)	Persen (%)
1	<1 tahun	3	3.33
2	1 – 2 tahun	12	13.33
3	3 – 4 tahun	25	27.78
4	> 4 tahun	50	55.56
Jumlah		90	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan table 4.4, menunjukkan bahwa lama kerja yang paling besar adalah selama lebih dari 4 tahun yaitu sebanyak 50 orang atau 55,56% diikuti oleh responden yang memiliki lama kerja sebanyak 25 orang atau 27,78%. Dengan demikian lama kerja dari responden yang sudah cukup lama yang lebih banyak mendominasi lamanya bekerja di MAN yaitu 4 tahun karena di sekolah ini tidak sembarang guru karena loyalitas dibutuhkan untuk kemajuan MAN Demak.

4.2. Analisis Hasil Penelitian

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji keabsahan dari kuesioner yang digunakan untuk mengukur suatu variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Sebuah indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai korelasi diatas r tabel.

Tabel 4.5. Hasil Pengujian Validitas

No	Indikator	R	r tabel	Keterangan
1	Etika Kerja Islam			
	x1.1	0.817	0.209	Valid
	x1.2	0.851	0.209	Valid
	x1.3	0.830	0.209	Valid
	x1.4	0.830	0.209	Valid
	x1.5	0.772	0.209	Valid
	x1.6	0.893	0.209	Valid
2	Komitmen			
	x2.1	0.858	0.209	Valid
	x2.2	0.831	0.209	Valid
	x2.3	0.906	0.209	Valid
	x2.4	0.919	0.209	Valid
	x2.5	0.896	0.209	Valid
	x2.6	0.923	0.209	Valid
3	Organisational Value			
	x3.1	0.862	0.209	Valid
	x3.2	0.793	0.209	Valid
	x3.3	0.833	0.209	Valid
	x3.4	0.848	0.209	Valid
4	Kinerja SDM			
	y.1	0.768	0.209	Valid
	y.2	0.846	0.209	Valid
	y.3	0.830	0.209	Valid
	y.4	0.822	0.209	Valid
	y.5	0.818	0.209	Valid
	y.6	0.735	0.209	Valid
	y.7	0.815	0.209	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.5 dapat diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,209$ (nilai r tabel untuk $n=90$). Sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

4.2.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu variabel. Pengujian reliabilitas akan dilakukan

dengan menggunakan Cronbach Alpha. Ringkasan hasil pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Etika Kerja Islam	0,912	Reliabel
Komitmen	0,947	Reliabel
Organisation Value	0,853	Reliabel
Kinerja SDM	0,910	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2.2 Diskripsi Jawaban Responden

Analisis ini bertujuan untuk meninjau jawaban dari responden terhadap masing-masing pertanyaan yang menjadi instrumen penelitian ini. Dalam hal ini dikemukakan mengenai deskripsi jawaban responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, sehingga akan dapat diketahui intensitas kondisi masing-masing variabel. Intensitas kondisi dari masing-masing variabel dapat dibedakan 5 kategori yaitu sangat baik, baik, sedang, tidak baik dan sangat tidak baik.

$$RS = \frac{m - n}{k}$$

$$RS = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Keterangan :

RS = rentang skala

m = skor maksimal

n = skor minimal

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut

- 1,00 – 1,80 = Kategori sangat rendah atau sangat tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih sangat rendah atau sangat kecil dimiliki oleh variabel penelitian
- 1,81 – 2,60 = Kategori rendah atau tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih rendah atau kecil dimiliki oleh variabel penelitian
- 2,61 – 3,40 = Kategori sedang atau cukup yang menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau cukup dimiliki oleh variabel penelitian
- 3,41 – 4,20 = Kategori tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik dimiliki oleh variabel penelitian
- 4,21 – 5,00 = Kategori sangat tinggi atau sangat baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik dimiliki oleh variabel penelitian

Berdasarkan kategori tersebut selanjutnya dapat digunakan untuk menentukan jumlah responden yang memiliki kategori-kategori tersebut.

4.2.2.1. Deskripsi Variabel Etika Kerja Islam

Variabel Etika Kerja Islam dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 variabel yaitu :

1. Iklas yaitu rasa keiklasan seseorang individu yang bekerja dengan dasar ikhlas dan niat untuk ibadah serta mengamalkan nilai – nilai kebaikan.

2. Kualitas yaitu seseorang individu yang bekerja harus mempunyai kualitas diri yang bagus supaya dapat mencapai kualitas pekerjaannya yang baik
3. Tindakan terbaik yaitu seorang individu harus melakukan tindakan dalam bekerja dengan yang terbaik.
4. Giat belajar dan Memperbaiki kesalahan yaitu individu terus memperbaiki kesalahannya dan lebih giat lagi belajar untuk mencapai hasil pekerjaan yang optimal
5. Persaingan yang baik yaitu dalam suatu organisasi ada persaingan yang positif guna untuk mewujudkan tujuan yang terbaik
6. Kemampuan prestasi yaitu mengerahkan segala kemampuan untuk mencapai prestasi individu ataupun dalam suatu kelompok.

Jawaban dari masing-masing indikator adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Mengenai Etika Kerja Islam

Item	5		4		3		2		1		Jml	$\Sigma\%F*S$	Skor
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
x1.1	18	90	46	184	25	75	1	2	0	0	90	351	3.90
x1.2	13	65	56	224	14	42	7	14	0	0	90	345	3.83
x1.3	24	120	47	188	18	54	1	2	0	0	90	364	4.04
x1.4	17	85	50	200	20	60	3	6	0	0	90	351	3.90
x1.5	13	65	48	192	28	84	1	2	0	0	90	343	3.81
x1.6	12	60	45	180	29	87	4	8	0	0	90	335	3.72
Rata-rata													3.87

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Dari data 4.7 tabel diatas, diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik atas Etika Kerja Islam. Rata-rata skor jawaban variabel Motivasi diperoleh sebesar 3.87 yang berada dalam kategori ”**Baik**”. Hal

ini menunjukkan pegawai sudah yang sudah memiliki etika kerja Islam yang sudah baik karena di MAN Demak dibutuhkan etika dan nilai islam yang sangat baik untuk kemajuan di MAN Demak.

Hasil jawaban menunjukkan bahwa skor terendah diperoleh dari indikator keenam yaitu mengenai “Saya telah melakukan hal yang terbaik mengerahkan segala kemampuan untuk mencapai prestasi individu maupun kelompok” yaitu sebesar 3,72 dan skor tertinggi diperoleh dari indikator ketiga mengenai “Setiap pekerjaan seseorang pasti yang terbaik untuk pekerjaan tersebut” yaitu sebesar 4,04 Hal ini masih rendah dikarenakan kerjaan yang dikerjakan di man adalah aturan bukan pekerjaan demi prestasi kelompok ataupun individu melainkan untuk Prestasi MAN Demak.

4.2.2.2. Deskripsi Variabel Komitmen

Variabel komitmen dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 indikator.

Jawaban dari masing-masing indikator adalah sebagai berikut :

1. Saling membantu/ bekerja sama dengan individu lain untuk hasil yang lebih optimal
2. Bangga terhadap organisasi tempat individu bekerja
3. Setia kepada organisasi tempat bekerjanya suatu individu
4. Menerima semua tugas yang di tugaskan organisasi
5. Merasa senang berkarir dalam organisasi tersebut
6. Memiliki organisasi lebih dari sekedar karyawan

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen

Item	5		4		3		2		1		Jml	$\Sigma\%F*S$	Skor
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
x2.1	21	105	40	160	23	69	6	12	0	0	90	346	3.84
x2.2	24	120	40	160	22	66	4	8	0	0	90	354	3.93
x2.3	22	110	41	164	19	57	8	16	0	0	90	347	3.86
x2.4	18	90	40	160	26	78	6	12	0	0	90	340	3.78
x2.5	18	90	45	180	23	69	4	8	0	0	90	347	3.86
x2.6	15	75	39	156	29	87	7	14	0	0	90	332	3.69
Rata-rata													3.83

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Dari tabel 4.8 diatas diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik atas komitmen yang dimiliki pegawai. Rata-rata skor jawaban variabel Komitmen diperoleh sebesar 3.83 yang berada dalam kategori ”**Baik**”. Hal ini menunjukkan responden telah memberikan komitmen mereka terhadap instansi karna setiap individu berniat untuk mencari nafkah demi keluarganya maka mereka sadar dibutuhkan komitmen yang tinggi untuk kenyamanan bekerja dan loyal.

Skor tertinggi diperoleh dari indikator kedua yaitu mengenai “Saya membanggakan kepada orang lain bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus” yaitu sebesar 3,93, sebaliknya skor terendah diperoleh dari indikator keenam mengenai “Saya merasa memiliki organisasi ini lebih dari sekedar menjadi karyawan” yaitu sebesar 3,69. Kenapa hal tersebut lebih kecil karena di man mereka merasakan sebagai keluarga bukan sebagai.

4.2.2.3. Deskripsi Variabel Organizational Value

Variabel organization value dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 4 indikator yaitu

1. Mengatur pekerjaan dengan sebaik mungkin.
2. Mengelola tugas dengan baik sebagai wujud individu yang telatan.
3. Hubungan baik dengan rekan atau teman agar saling terjaga
4. Mengelola lingkungan suatu organisasi demi kenyamanan bekerja.

Jawaban dari masing-masing indikator adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Mengenai Organizational Value

Item	5		4		3		2		1		Jml	$\Sigma\%F*S$	Skor
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
x3.1	22	110	49	196	18	54	1	2	0	0	90	362	4.02
x3.2	21	105	53	212	14	42	2	4	0	0	90	363	4.03
x3.3	28	140	41	164	20	60	1	2	0	0	90	366	4.07
x3.4	30	150	40	160	17	51	3	6	0	0	90	367	4.08
Rata-rata													4.05

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Dari tabel 4.9 diatas diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik atas Organization Value yang dimiliki responden. Rata-rata skor jawaban variabel Organization Value diperoleh sebesar 4.05 yang berada dalam kategori ”**Baik**”. Hal ini menunjukkan responden telah memberikan organization value mereka terhadap instansi karna setiap guru di man memiliki jiwa nilai nilai organisasi yang tinggi dan demi kenyamanan bekerja di man demak.

Skor tertinggi diperoleh dari indikator keempat yaitu mengenai “Mengelola lingkungan adalah salah satu tujuan terciptanya kenyamanan bekerja di MAN

Demak” yaitu diperoleh sebesar 4,08, sebaliknya skor terendah diperoleh dari indikator pertama mengenai “Di dalam bekerja di MAN Demak harus memanage dengan baik dari hal kecil sampai hal besar” yaitu sebesar 4,02.

4.2.2.4. Deskripsi Variabel Kinerja SDM

Penelitian ini menggunakan 7 variabel yaitu

1. Memberikan Kualitas yang baik untuk suatu organisasi
2. Kerjasama untuk membangun semangat individu dalam bekerja
3. Harus mempunyai inisiatif diri sendiri demi nilai plus pekerjaan.
4. Kehadiran tepat waktu dan pemanfaatan waktu yang baik.
5. Tanggung Jawab atas kesalahan suatu perlakuan yang baik sebagai karyawan.
6. Tanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan
7. Pembelajaran dengan metode Up to date.

Hasil tanggapan terhadap kinerja dapat dijelaskan pada tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja SDM

Item	5		4		3		2		1		Jml	$\Sigma\%F*S$	Skor
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
y.1	13	65	46	184	30	90	1	2	0	0	90	341	3.79
y.2	17	85	35	140	36	108	2	4	0	0	90	337	3.74
y.3	13	65	44	176	32	96	1	2	0	0	90	339	3.77
y.4	11	55	40	160	36	108	3	6	0	0	90	329	3.66
y.5	12	60	38	152	39	117	1	2	0	0	90	331	3.68
y.6	11	55	45	180	34	102	0	0	0	0	90	337	3.74
y.7	9	45	45	180	34	102	2	4	0	0	90	331	3.68
Rata-rata													3.72

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif atas kinerja SDM yaitu dengan rata-rata sebesar 3,72. Kinerja yang dimiliki responden menunjukkan adanya hasil yang baik dari reesponden atas pekerjaan mereka.

Skor tertinggi diperoleh dari indikator pertama yaitu mengenai “Menciptakan hasil yang berkualitas untuk MAN Demak adalah salah satu tujuan ulama” yaitu diperoleh sebesar 3,79, sebaliknya skor terendah diperoleh dari indikator keempat mengenai “Segala hal yang dilakukan harus inisiatif diri sendiri demi nilai plus pekerjaan” yaitu sebesar 3,66.

4.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan pendekatan dua model model analisis regresi linier. Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya.

4.2.3.1. Model 1

4.2.3.1.1. Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan berikut ini.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 4.11. Pengujian Normalitas 1

		Unstandardized Residual 1
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.52829220
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.855
Asymp. Sig. (2-tailed)		.458

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hasil uji Kolmogorov Smirnov memiliki signifikansi sebesar $0,458 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

2. Pengujian Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model suatu model regresi. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12. Pengujian Multikolinieritas 1

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Etika Kerja Islam	.935	1.070
Organisation Value	.921	1.086
EKI * OV	.902	1.108

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2019

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

3. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13. Pengujian Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.040	2.202		2.289	.025
1 Etika Kerja Islam	-.026	.071	-.041	-.374	.709
Organisation Value	-.111	.105	-.118	-1.061	.291
EKI * OV	.057	.270	.024	.211	.833

a. Dependent Variable: AbsRes1

Hasil pengujian menunjukkan tidak ada variabel yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya. Hal ini menunjukkan bahwa model 1 tidak memiliki masalah heteriskedastisitas

4.2.3.1.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan, maka akan digunakan analisis regresi linier berganda 1 dan 2. Hasil pengujian regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14. Model Regresi 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.832	3.370		4.104	.000
Etika Kerja Islam	.518	.108	.420	4.801	.000
Organisation Value	-.199	.160	-.110	-1.246	.216
EKI * OV	1.859	.414	.400	4.492	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Bentuk persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$\text{KOMIT} = 0,420 \text{ EKI} - 0,110 \text{ OV} + 0,400 \text{ EKI*OV} + e$$

Dari model tersebut diperoleh bahwa koefisien regresi untuk variabel Etika Kerja Islam dan interaksinya dengan orfanisation value adalah positif. Untuk menguji keberartian model regresi untuk variabel Etika Kerja Islam dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dan simultan

Tabel 4.15. Model Regresi 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.054	2.206		3.651	.000
Etika Kerja Islam	.568	.102	.515	5.586	.000
Komitmen	.210	.082	.235	2.555	.012

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Bentuk persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$\text{KINERJA} = 0,515 \text{ EKI} + 0,235 \text{ KOMIT} + e$$

Dari model tersebut diperoleh bahwa koefisien regresi untuk semua variabel adalah positif. Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t.

4.2.3.1.3. Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.16. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.385	.364	3.58930

a. Predictors: (Constant), EKI * OV, Etika Kerja Islam, Organisation Value

b. Dependent Variable: Komitmen

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,364. Hal ini berarti bahwa 36,4% Komitmen karyawan dapat dipengaruhi oleh Etika Kerja Islam dan interaksinya dengan organisatin value, sedangkan sisanya sebesar 63,6% Komitmen dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.3.1.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan pengujian secara parsial. Pengujian disajikan berikut ini.

1. Variabel Etika Kerja Islam terhadap Komitmen

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel Etika Kerja Islam terhadap Komitmen diperoleh nilai koefisien regresi memiliki arah positif dan nilai t hitung

= 4,801 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Komitmen pegawai yang berarti bahwa Hipotesis 1 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Etika Kerja Islam memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Komitmen afektif. Semakin tinggi etika kerja Islam akan semakin tinggi komitmen pegawai.

2. Variabel Interaksi Etika Kerja Islam*Organization Value terhadap Komitmen

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel interaksi Etika Kerja Islam dengan Organization Value terhadap Komitmen diperoleh nilai koefisien regresi memiliki arah positif dan nilai t hitung = 4,492 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Organization Value dapat memoderasi hubungan Etika Kerja Islam dengan Komitmen pegawai yang berarti bahwa Hipotesis 2 diterima.

4.2.3.2.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan, maka akan digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17. Model Regresi 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.054	2.206		3.651	.000
1 Etika Kerja Islam	.568	.102	.515	5.586	.000
Komitmen	.210	.082	.235	2.555	.012

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Bentuk persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$\text{KINERJA} = 0,515 \text{ EKI} + 0,235 \text{ KOMIT} + e$$

Dari model tersebut diperoleh bahwa koefisien regresi untuk semua variabel adalah positif. Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t.

4.2.3.2.3. Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.18. Koefisien Determinasi 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.426	3.04580

a. Predictors: (Constant), Komitmen , Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Kinerja SDM

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,426. Hal ini berarti bahwa 42.6% Kinerja dapat dipengaruhi oleh Etika Kerja Islam dan Komitmen, sedangkan sisanya sebesar 57,3% kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.3.2.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan pengujian secara parsial. Masing-masing pengujian disajikan berikut ini.

1. Variabel Etika Kerja Islam terhadap Kinerja

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel Etika Kerja Islam terhadap Kinerja diperoleh nilai koefisien regresi memiliki arah positif dan nilai t hitung = 5,586 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi 0,015 tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja yang berarti bahwa Hipotesis 3 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Etika Kerja Islam memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja. Semakin tinggi Etika Kerja Islam akan semakin tinggi pula Kinerja.

2. Variabel Komitmen terhadap kinerja

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel Komitmen terhadap Kinerja diperoleh nilai koefisien regresi memiliki arah positif dan nilai t hitung = 2,555 dengan tingkat signifikansi 0,012. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi 0,012 tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja yang berarti bahwa Hipotesis 4 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Komitmen memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja. Semakin baik komitmen afektif yang tinggi akan semakin tinggi pula kinerja.

4.3 Pembahasan

1. Variabel Etika Kerja Islam terhadap Komitmen

Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Komitmen pegawai/karyawan yang ada di Madrasah Aliyah Negeri MAN Demak. Ketika pegawai sudah menerapkan etika kerja islam dalam kehidupan diorganisasi maka tingkat komitmen seorang pegawai juga sudah sangat kuat

Di dalam etika kerja Islam, seseorang cenderung untuk berpikir dan melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk mengembangkan kepribadian dan hubungan sosial. Bekerja dengan pribadi dan hubungan sosial yang baik akan memicu peningkatan dimensi dalam sikap perubahan organisasi untuk mewujudkan organisasi yang lebih baik lagi dari yang sebelumnya. Seseorang yang sangat mendukung etika kerja Islam akan memiliki komitmen terhadap profesinya. Etika kerja Islam yang mengajarkan bahwa kerja adalah sebuah kebajikan, membuat diri seseorang menjadi pribadi yang bertanggung jawab atas profesinya dan melakukan pekerjaannya dengan disertai sikap kejujuran dan keikhlasan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya akan mendorong seseorang itu untuk memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap organisasi tempat dia bekerja. Berdasarkan hasil penelitian bahwa karyawan di MAN Demak berperilaku jujur dalam bekerja.

2. Variabel Interaksi Etika Kerja Islam*Organization Value terhadap Komitmen

Organization Value dapat memoderasi hubungan Etika Kerja Islam dengan Komitmen pegawai yang berarti bahwa Hipotesis 2 diterima. Komitmen merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya, serta keinginan tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan. Jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh McNeese-Smith (1996) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap outcomes (keberhasilan) organisasi.

3. Variabel Etika Kerja Islam terhadap Kinerja

Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja yang berarti bahwa Hipotesis 3 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Etika Kerja Islam memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja. Semakin tinggi Etika Kerja Islam akan semakin tinggi pula Kinerja.

Dengan adanya etika kerja islam secara tidak langsung akan mendorong lebih baiknya kinerja karyawan. Salah satu hal yang dapat dilihat jika seorang individu melaksanakan segala hal kinerja dengan atas dasar etika kerja islami. Tasmara (1994) mengungkapkan bahwa etika kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam

bahwa bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah, memuliakan dirinya, memanusiaikan dari manusia pilihan yaitu memiliki jiwa kepemimpinan, menghargai waktu, Ulet pantang menyerah.

4. Variabel Komitmen terhadap kinerja

Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja yang berarti bahwa Hipotesis 4 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Komitmen memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja. Semakin baik komitmen afektif yang tinggi akan semakin tinggi pula kinerja.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. variabel Etika akerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen. Hal ini berarti bahwa Etika Kerja Islam semakin tinggi akan meningkatkan komitmen pegawai.
2. Variabel Organization Value daapt memoderasi Pengaruh Etika akerja Islam terhadap Komitmen. Hal ini berarti bahwa Etika Kerja Islam memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap komitmen pegawai pada Organsation value yang lebih tinggi.
3. Variabel Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa etika kerja Islam yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja. Adapun indikator yang mempengaruhi yaitu rasa ikhlas, kualitas dalam diri, memberikan yang terbaik, giat belajar dan memperbaiki dari kesalahan, serta kemampuan untuk mencapai prestasi.
4. Variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa komitmen yang semakin baik akan meningkatkan kinerja SDM.

5.2 Saran

Dengan demikian implikasi hasil penelitian ini bagi manajerial dapat dikembangkan berdasarkan hasil tersebut.

1. Untuk memperbaiki sumber daya manusia dengan meningkatkan kemampuannya dengan cara lebih sering mengikuti seminar atau studi banding dengan sekolah lain supaya dapat meningkatkan prestasi dalam suatu organisasi seperti sering up to date cara belajar mengajar dikelas supaya murid tidak bosan
2. Meningkatkan Komitmen antar individu dengan organisasi dengan cara melibatkan individu dalam pengambilan keputusan. agar individu merasa dihargai dan dianggap dalam suatu organisasi. Dalam Organisasi diharapkan agar dapat terus berusaha mempertahankan pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat agar dapat terus meningkatkan kinerja dan menciptakan pegawai yang setia (*loyal*). Salah satu diantaranya adalah dengan memberikan kepuasan kerja yang mungkin dapat berupa imbalan, hadiah/tunjangan kepada setiap pegawai yang menghasilkan kinerja yang tinggi serta memeberikan penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang berprestasi agar memacu motivasi kerja para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Al-Banna. 1940. *Messages' Group of Imam Hasan al-Banna1*. Alexandria: Darul Al-D'aoah Publication.
- Abbas, 1998 "Scaling an Islamic Work Ethic" *The Journal of Social Psychology* Vol 128 (5):575-583
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Al-Qaradawi, Y., 1985. *The Iman (Faith) and Life*. Doha.
- Al-Qaradawi, Y., 1996. *The General Characteristics of Islam*. Beirut: Darul Al-Ressalh Publication
- Amstrong, Michael .1991 *Manajemen sumberdaya manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Angle HL, Perry JL. 1981. An Empirical Aassessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Sciene Quarterly*. 27 :1-14
- Beekun, R. And Badawi, J.A., 2005, *Balancing Ethical Responsibility among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective*. *Journal of Business Ethics* 60, 131-145.
- Ghozali, Imam,. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2001. " *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar, 2003. *Ekonomi Dasar : Terjemahan :Sumarno zain*, Jakarta: Erlangga
- Hashi, A.A., 2011, *Islamic Ethics: An Outline of its Principles and Scope*. *Revelation and Science* 1(3), 122-130.
- Ivancevich, John M., and Matteson, M. T. (1999). *Organizational Behavior and Management*. (fifth edition). By Irwin/McGraw-Hill International Edition.
- McNeese-Smith, Donna 1996. Increasing Employee Productivity. Job Satisfaction, and Organizational Commitmen, *Hospital and Health Service Administration*, vol.4 (2): 160-175
- Michael, O., Court, D., & Petal, P. (2009). Job Stress and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23, 266-288.
- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mulyadi. 2008. *Sistem Akutansi*. Jakarta : Salembang Empat.
- Musek Lešnik, K. (2006). *Pomen organizacijskih vrednot za podjetje*. Retrieved from: <http://www.ipsos.si/webdata/Templates/podjetjevrednotePomenorganizacijskihvrednotzapodjetje.html>
- Ndiwala, J.K. 2009. *Budgeting Participation Goal Commitmen And Employee Performance*. Dissertation. Accounting and Finance Departement of Makerene University Uganda.
- Rotundo, M., dan Sackett, P. R. 2002. *The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach*. Journal of Applied Psychology,
- Robbin. S.P. (2001). *Organizational Behavior Concept, Controversies and Application, 6 Edition Englewood Chiffs, Prentice-Hall*
- Rokeach, M. 1973. *The Nature of Human Values Newyork* : The free press
- Seevers, B. S. (2000). *Identifying and clarifying organizational values*. Journal of Agricultural Education, 41(3): 70-79.
- Sirajuddin, B. (2016). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internasional Auditor, Komitmen Organisasi Dan Sikap 74 Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah Di Kota Palembang*, 2(2), 1–18
- Simmerly, R. G. (1987). *Strategic Planning and Leadership in Continuing Education*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Streers, R . M., & Black J. S. (1994). *Organizational Behavior, New Jersey: Prentice Hall*
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Taviyastuti. (2013). *Peningkatan Kinerja Tenaga Penjual Melalui Kompetensi Tenaga Penjual*. Jurnal JABPI, 21 (2) : 1-11.
- Wiryanata. 2014, *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif dan Goal Commitment Pada Kinerja Organisasi*. E-Jurnal Akuntansi 7.1. 135-149.
- Yaken. 2006. *What is the Meaning of My Belong to Islam?* Beirut: Darul Al-Ressalh Publication
- Yousef, Darwish A. 2000 “*Organizational commitment as mediator of the relationship between islamic work ethics and attitudes toward organizational change*”
- Yousef, Darwish A. 2001 “*Islamic work ethic a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a crosscultural context*, Personal Review, vol.30, no. 2, pp. 152-169



LAMPIRAN I

KUISIONER PENELITIAN

KUESIONER

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan hormat,

Sehubung dalam rangka memenuhi skripsi saya pada program Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Fakultas Ekonomi, dengan segala kerendahan hati saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara membantu dalam memberikann jawaban dari beberapa pertanyaan yang tersedia dalam kuisioner ini berupa kuisioner tertutup dan kuisioner terbuka mengenai “PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI ETIKA KERJA ISLAMI DAN KOMITMEN (Studi kasus pada Guru Madrasah Aliyah Negeri MAN Demak)”. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk penyusunan skripsi 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 terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara yang telah meluangkan waktu dalam pengisian kuisioner ini.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat saya,

Peneliti

Luwis Suwandi Nugroho Utomo

DAFTAR PERNYATAAN (KUESIONER)
PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN
(Studi Kasus Guru MAN Madrasah Aliyah Negeri Demak)

Petunjuk Pengisian :

Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya serta di bandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerjaan Anda sebenarnya.

Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Anda alami sebaga karyawan pada komponen-komponen variable. Masing masing pilihan jawaban memlik makna sebagai berikut :

- SS : Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju
S : Apabila jawaban tersebut menurut anda setuju
KS : Apabila jawaban tersebut menurut anda kurang setuju
TS : Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju
STS : Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju

Dharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban

Identitas Responden :

Nama (Boleh tidak diisi) :

Umur :

<26

26 – 30

31 – 35

36 – 40

> 40

Jenis Kelamin :

Laki-laki

Perempuan

Pendidikan Terakhir :

SMA

D3

S1

S2

Lama Bekerja :

< 1 Tahun

1-2 Tahun

3-4 Tahun

> 4 Tahun

Variabel Etika Kerja Islam

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bekerja atas dasar ikhlas, niat untuk ibadah dan mengamalkan nilai nilai kebaikan?					
Contoh hal apa yang sudah anda lakukan :						
2.	Selama seseorang bekerja harus mencapai kualitas yang terbaik untuk pekerjaan yang di jalankanya.					
Contoh hal apa yang sudah anda lakukan untuk MAN Demak dalam mencapai kualitas tersebut :						
3.	Setiap pekerjaan seseorang pasti yang terbaik untuk pekerjaan tersebut :					
Bagaimana tanggapan anda atas kinerja anda selama ini :						
4.	Dengan giat belajar dan memperbaiki kesalahan adalah perbuatan yang baik untuk pekerjaan yg optimal :					
Apakah anda sudah giat keras melakukan sesuatu pekerjaan agar mencapai hal yang optimal apa contohnya? :						
5.	Persaingan yang baik dan saling membantu adalah salah satu untuk mecapai tujuan yang terbaik :					
Sudahkah didalam anda bekerja melakukan saling bantu dan bersaing untuk pencapaian terbaik MAN Demak apa implikasi nyatanya:						
6.	Saya telah melakukan hal yang terbaik mengerahkan segala kemampuan untuk mencapai prestasi individu maupun kelompok.					
Apakah anda sudah mengerahkan segala kemampuan anda dalam bekerja? Setelah anda melakukan hasil akhir yang terbaik bagaimana tanggapan anda :						

Variable Komitmen

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu organisasi ini berhasil sukses.					
Contoh usaha apa yang sudah anda lakukan untuk mewujudkan keberhasilan organisasi MAN Demak :						
2.	Saya membanggakan kepada orang lain bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus.					
Jika anda bangga terhadap organisasi anda bekerja, lantas apa yang membuat anda bangga terhadap organisasi tempat anda bekerja						
3.	Saya merasa sedikit setia kepada organisasi tempat saya bekerja.					
apa alasan anda merasa sedikit setia :						
4.	Saya bersedia menerima semua macam penugasan agar dapat tetap bekerja dengan organisasi.					
Contoh tugas apa yang sudah anda lakukan terhadap organisasi :						
5.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.					
Apa alasan yang membuat anda yakin bahagia dengan menghabiskan waktu di organisasi MAN Demak:						
6.	Saya merasa memiliki organisasi ini lebih dari sekedar menjadi karyawan					
Apa alasan yang membuat anda merasa memiliki organisasi MAN Demak:						

Variable Organizational Value

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Didalam bekerja di MAN Demak harus me manage dengan baik dari hal kecil sampai hal besar					
Contoh yang bagaimana yg sudah anda lakukan						
2.	Mengelola tugas dengan baik adalah salah satu tindakan yang perlu di teladani					
Apakah anda sudah melakukannya contoh hal apa :						
3.	Dalam bekerja di MAN Demak menjaga hubungan baik adalah salah satu hal yang perlu di lakukan					
Apakah anda setuju dengan pendapat tersebut, hal apa yang sudah anda lakukan.						
4.	Mengelola lingkungan adalah salah satu tujuan terciptanya kenyamanan bekerja di MAN Demak					
Apakah anda sudah meakukanya, apa contohnya:						

Variable Kinerja Sumberdaya Manusia

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Menciptakan hasil yang berkualita untuk MAN Demak adalah salah satu tujuan utama					
Apakah anda sudah meakukan pekerjaan dengan sangat berkualitas:						
2.	Kerjasama adalah salah satu pembangun semangat bekerja					
Contoh bagaimanakah yang sudah anda lakukan di MAN Demak:						
3.	Segala hal yang dilakukan harus inisiatif diri sendiri demi nilai plus pekerjaan					
Hal apa yang tanpa di suruh atasan sudah anda kerjakan						
4.	Kehadiran tepat waktu dan pemanfaatan waktu yang baik pembuktian rasa cinta untuk pekerjaan					
Apakah anda sudah melakukan segala sesuatu dengan tepat waktu:						
5.	Tanggung jawab atas kesalahan adalah suatu perlakuan yang baik sebagai karyawan					

Sudahkah anda menyadari kesalahan tanpa orang lain mengingatkanya hal apa yang sudah anda lakukan						
6.	Tanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan sangatlah perlu					
Hal apa yang sudah anda kerjakan dengan baik untuk MAN Demak:						
7.	Saya telah melakukan pembelajaran dengan metode yang up to date					
Sudahkah anda melakukannya, contoh yang bagaimanakah yang sudah anda lakukan						



LAMPIRAN II

HASIL UJI SPSS

Correlations

		Notes	
Output Created			06-MAR-2019 09:52:54
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet2	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File		90
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 tot.x1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time		00:00:00.11
	Elapsed Time		00:00:03.59

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6
x1.1	Pearson Correlation	1	.579**	.618**	.597**	.554**	.739**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
x1.2	Pearson Correlation	.579**	1	.625**	.706**	.601**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
x1.3	Pearson Correlation	.618**	.625**	1	.669**	.543**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
x1.4	Pearson Correlation	.597**	.706**	.669**	1	.520**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90

	Pearson Correlation	.554**	.601**	.543**	.520**	1	.662**
x1.5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90
	Pearson Correlation	.739**	.719**	.691**	.642**	.662**	1
x1.6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90
	Pearson Correlation	.817**	.851**	.830**	.830**	.772**	.893**
tot.x1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90

Correlations

		tot.x1
x1.1	Pearson Correlation	.817
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
x1.2	Pearson Correlation	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
x1.3	Pearson Correlation	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
x1.4	Pearson Correlation	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
x1.5	Pearson Correlation	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
x1.6	Pearson Correlation	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
tot.x1	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	90

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

Correlations

Notes

Output Created		06-MAR-2019 09:53:28
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 tot.x2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.14
	Elapsed Time	00:00:00.89

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6
x2.1	Pearson Correlation	1	.582**	.774**	.740**	.730**	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
x2.2	Pearson Correlation	.582**	1	.667**	.698**	.740**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
x2.3	Pearson Correlation	.774**	.667**	1	.820**	.769**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
x2.4	Pearson Correlation	.740**	.698**	.820**	1	.779**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
x2.5	Pearson Correlation	.730**	.740**	.769**	.779**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90
x2.6	Pearson Correlation	.738**	.755**	.789**	.864**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90
tot.x2	Pearson Correlation	.858**	.831**	.906**	.919**	.896**	.923**

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	90	90	90	90	90	90

Correlations

		tot.x2
x2.1	Pearson Correlation	.858
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
x2.2	Pearson Correlation	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
x2.3	Pearson Correlation	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
x2.4	Pearson Correlation	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
x2.5	Pearson Correlation	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
x2.6	Pearson Correlation	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
tot.x2	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	90

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

Correlations

Notes

Output Created		06-MAR-2019 09:54:00
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
		CORRELATIONS /VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 tot.x3 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.11
	Elapsed Time	00:00:00.23

Correlations

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	tot.x3	
x3.1	Pearson Correlation	1	.574**	.606**	.707**	.862**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90
x3.2	Pearson Correlation	.574**	1	.591**	.515**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90
x3.3	Pearson Correlation	.606**	.591**	1	.574**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90	90
x3.4	Pearson Correlation	.707**	.515**	.574**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90
tot.x3	Pearson Correlation	.862**	.793**	.833**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90

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

Correlations

Notes

Output Created		06-MAR-2019 09:54:22
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	90
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=y.1 y.2 y.3 y.4 y.5 y.6 y.7 tot.y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.08
	Elapsed Time	00:00:00.51

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6
y.1	Pearson Correlation	1	.496**	.656**	.580**	.607**	.467**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
y.2	Pearson Correlation	.496**	1	.621**	.641**	.709**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
y.3	Pearson Correlation	.656**	.621**	1	.645**	.607**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
y.4	Pearson Correlation	.580**	.641**	.645**	1	.554**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
y.5	Pearson Correlation	.607**	.709**	.607**	.554**	1	.440**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90
y.6	Pearson Correlation	.467**	.563**	.569**	.623**	.440**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90
y.7	Pearson Correlation	.541**	.701**	.589**	.580**	.680**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
tot.y	Pearson Correlation	.768**	.846**	.830**	.822**	.818**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90

Correlations

		y.7	tot.y
y.1	Pearson Correlation	.541	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	90	90
y.2	Pearson Correlation	.701**	.846
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	90	90
y.3	Pearson Correlation	.589**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	90	90
y.4	Pearson Correlation	.580**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	90	90
y.5	Pearson Correlation	.680**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	90	90
y.6	Pearson Correlation	.510**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	90	90
y.7	Pearson Correlation	1**	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
tot.y	Pearson Correlation	.815**	1**
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created

06-MAR-2019 09:54:54

Comments			
Input	Active Dataset	DataSet2	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		90
Missing Value Handling	Matrix Input		
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
		RELIABILITY /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00.05
	Elapsed Time		00:00:00.17

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item	Scale Variance if	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if
	Deleted	Item Deleted	Correlation	Item Deleted
x1.1	19.3111	9.520	.733	.898
x1.2	19.3778	9.114	.774	.893
x1.3	19.1667	9.466	.750	.896
x1.4	19.3111	9.385	.747	.896

x1.5	19.4000	9.906	.676	.906
x1.6	19.4889	8.972	.836	.883

Reliability

		Notes
Output Created		06-MAR-2019 09:55:20
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
Resources		/MODEL=ALPHA
		/SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.06

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	19.1111	14.347	.792	.942
x2.2	19.0222	14.719	.757	.946
x2.3	19.1000	13.754	.858	.934
x2.4	19.1778	13.968	.881	.931
x2.5	19.1000	14.518	.852	.935
x2.6	19.2667	13.951	.886	.931

```
RELIABILITY
/VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

		Notes
Output Created		06-MAR-2019 09:55:54
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input Definition of Missing	DataSet2 <none> <none> <none> 90
Missing Value Handling	Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.05 00:00:00.31

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	90	100.0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	12.1778	3.631	.752	.790
x3.2	12.1667	3.893	.644	.833
x3.3	12.1333	3.578	.688	.815
x3.4	12.1222	3.389	.701	.812

RELIABILITY

```

/VARIABLES=y.1 y.2 y.3 y.4 y.5 y.6 y.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		06-MAR-2019 09:56:14
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet2 <none> <none> <none> 90
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=y.1 y.2 y.3 y.4 y.5 y.6 y.7 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item	Scale Variance if	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if
	Deleted	Item Deleted	Correlation	Item Deleted
y.1	22.2667	12.355	.681	.901
y.2	22.3111	11.430	.773	.891
y.3	22.2889	11.961	.762	.892
y.4	22.4000	11.838	.746	.894
y.5	22.3778	11.968	.743	.894
y.6	22.3111	12.689	.643	.905
y.7	22.3778	12.148	.744	.894

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT x2
  /METHOD=ENTER x1 x3 X1X3
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
  /SAVE RESID.

```

Regression**Notes**

Output Created		06-MAR-2019 09:56:36
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2

	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		90
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT x2 /METHOD=ENTER x1 x3 X1X3 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID. </pre>	
Resources	Processor Time		00:00:03.34
	Elapsed Time		00:00:25.09
	Memory Required	2580 bytes	
	Additional Memory Required for	896 bytes	
	Residual Plots		
Variables Created or Modified	RES_2	Unstandardized Residual	

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EKI * OV, Etika Kerja Islam, Organisation Value ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.385	.364	3.58930

a. Predictors: (Constant), EKI * OV, Etika Kerja Islam, Organisation Value

b. Dependent Variable: Komitmen

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693.875	3	231.292	17.953	.000 ^b
	Residual	1107.947	86	12.883		
	Total	1801.822	89			

a. Dependent Variable: Komitmen

b. Predictors: (Constant), EKI * OV, Etika Kerja Islam, Organisation Value

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.832	3.370		4.104	.000
	Etika Kerja Islam	.518	.108	.420	4.801	.000
	Organisation Value	-.199	.160	-.110	-1.246	.216
	EKI * OV	1.859	.414	.400	4.492	.000

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Etika Kerja Islam	.935	1.070
	Organisation Value	.921	1.086
	EKI * OV	.902	1.108

a. Dependent Variable: Komitmen

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Etika Kerja Islam	Organisation Value
1	1	3.031	1.000	.00	.00	.00
	2	.942	1.794	.00	.00	.00
	3	.019	12.581	.00	.61	.52

4	.008	19.056	1.00	.39	.48
---	------	--------	------	-----	-----

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions	
		EKI * OV	
1	1		.01
	2		.90
	3		.00
	4		.09

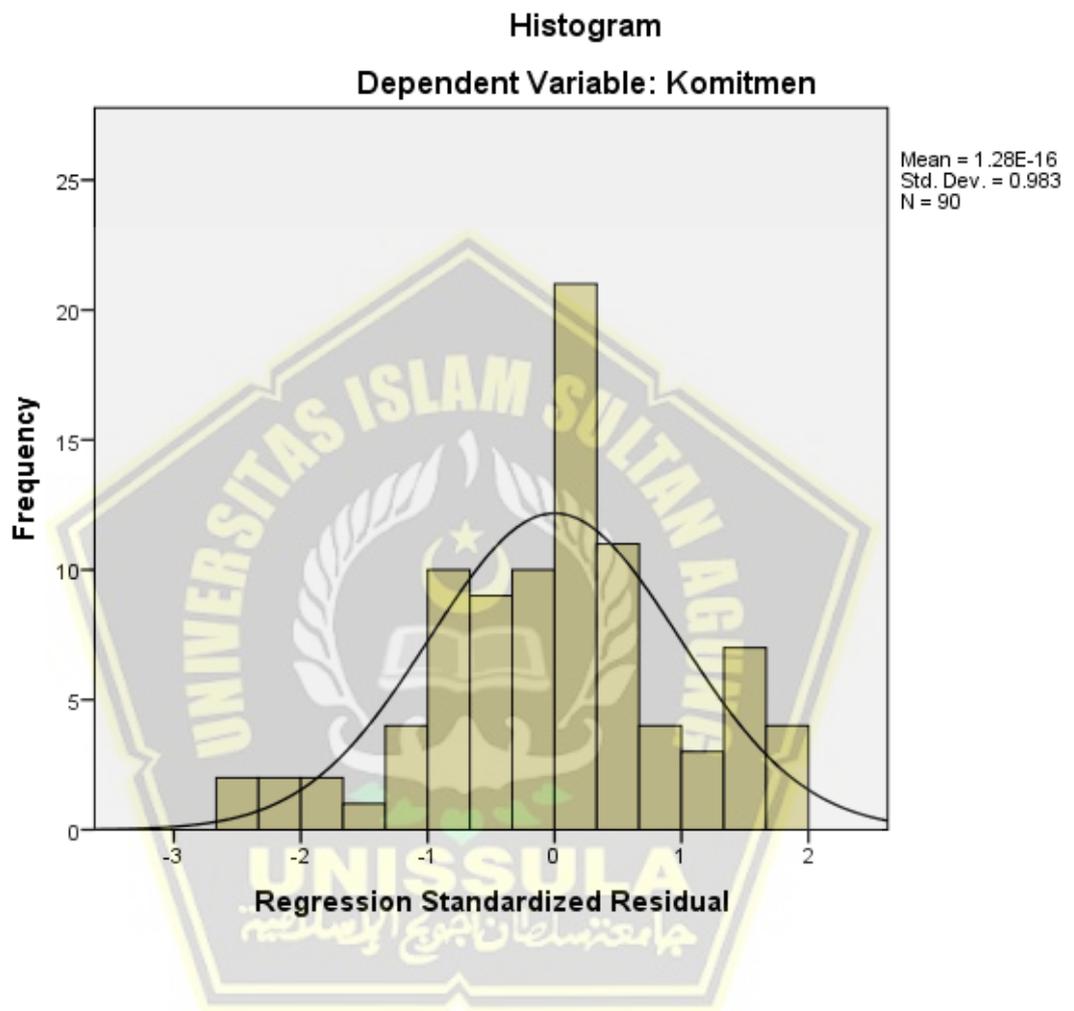
a. Dependent Variable: Komitmen

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11.9928	30.7031	22.9556	2.79219	90
Std. Predicted Value	-3.926	2.775	.000	1.000	90
Standard Error of Predicted Value	.384	1.767	.699	.292	90
Adjusted Predicted Value	11.7136	31.3520	22.9712	2.83307	90
Residual	-9.12970	7.06192	.00000	3.52829	90
Std. Residual	-2.544	1.967	.000	.983	90
Stud. Residual	-2.687	1.994	-.002	1.007	90
Deleted Residual	-10.19114	7.25077	-.01563	3.70863	90
Stud. Deleted Residual	-2.791	2.029	-.004	1.021	90
Mahal. Distance	.032	20.592	2.967	3.645	90
Cook's Distance	.000	.210	.013	.029	90
Centered Leverage Value	.000	.231	.033	.041	90

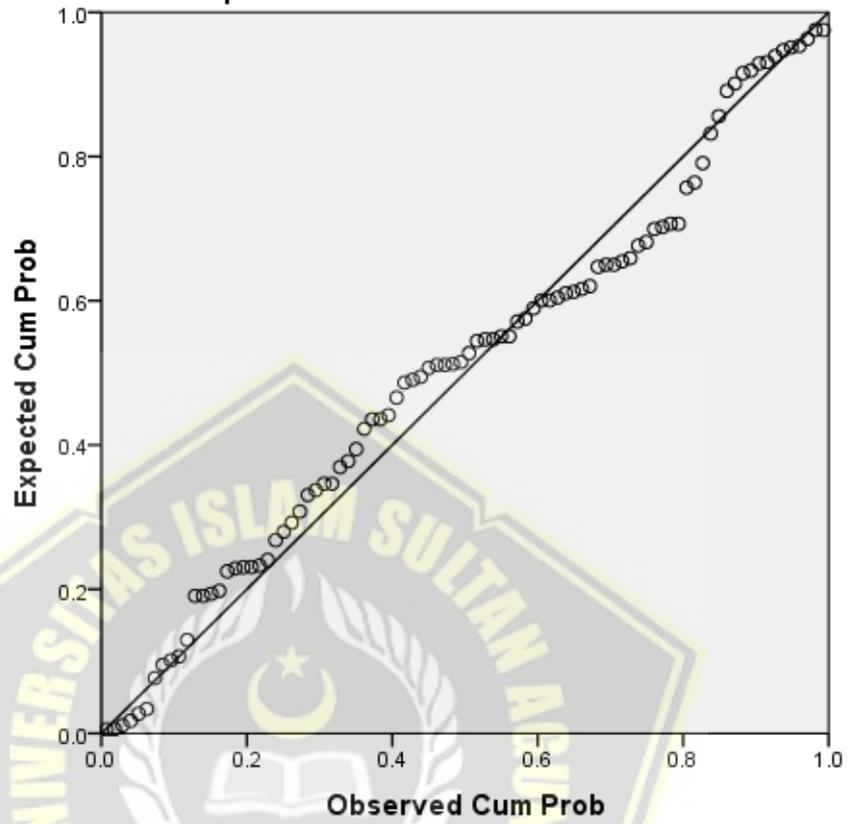
a. Dependent Variable: Komitmen

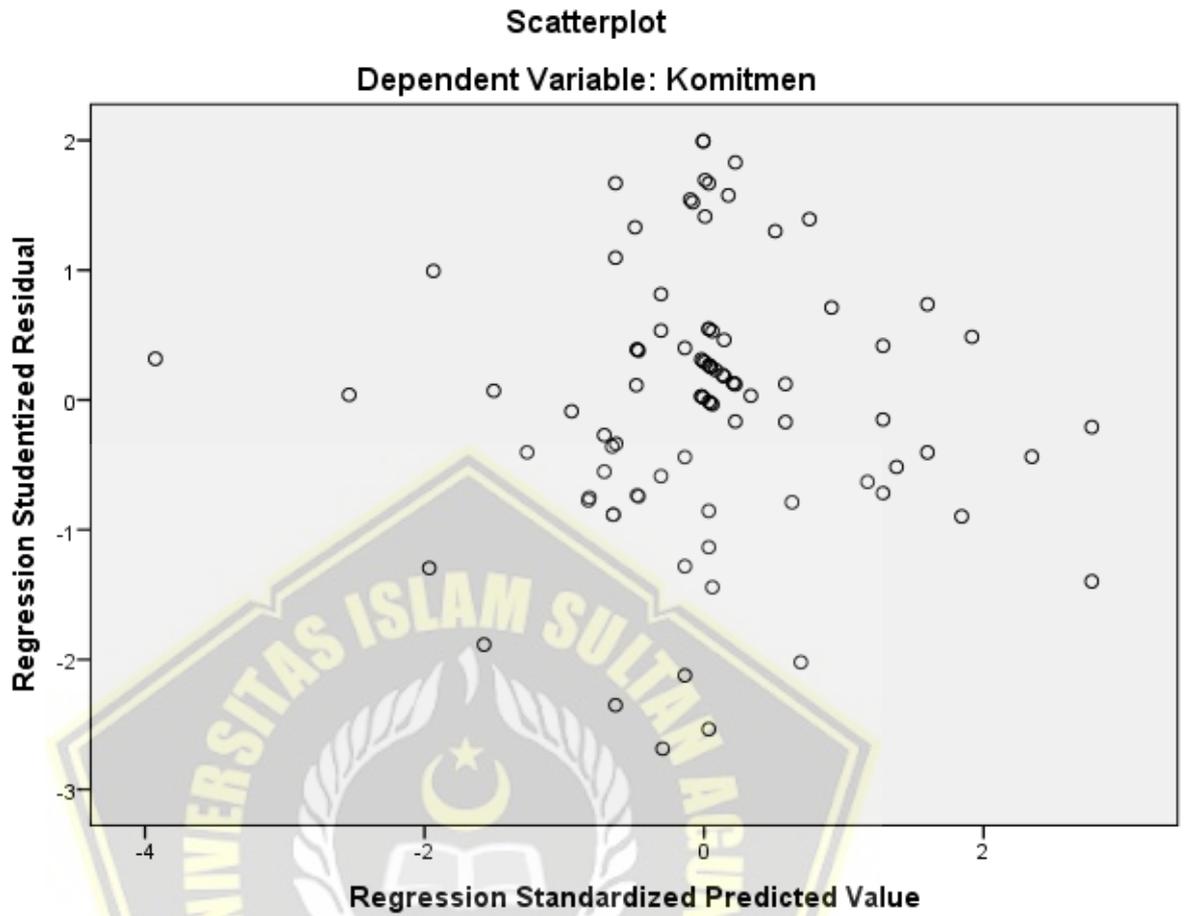
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Komitmen





```

COMPUTE AbsRes3=ABS (RES_1) .
EXECUTE .
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT AbsRes1
/METHOD=ENTER x1 x3 X1X3.

```

Regression

Notes

Output Created		06-MAR-2019 09:58:08
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT AbsRes1 /METHOD=ENTER x1 x3 X1X3.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.65
	Memory Required	2612 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EKI * OV, Etika Kerja Islam, Organisation Value ^b		Enter

a. Dependent Variable: AbsRes1

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.127 ^a	.016	-.018	2.34541

a. Predictors: (Constant), EKI * OV, Etika Kerja Islam, Organisation Value

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.754	3	2.585	.470	.704 ^b
Residual	473.082	86	5.501		
Total	480.836	89			

a. Dependent Variable: AbsRes1

b. Predictors: (Constant), EKI * OV, Etika Kerja Islam, Organisation Value

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.040	2.202		2.289	.025
Etika Kerja Islam	-.026	.071	-.041	-.374	.709
Organisation Value	-.111	.105	-.118	-1.061	.291
EKI * OV	.057	.270	.024	.211	.833

a. Dependent Variable: AbsRes1

Regression

Output Created		06-MAR-2019 10:08:45
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.
Resources	Processor Time 00:00:02.92 Elapsed Time 00:00:16.96 Memory Required 2324 bytes Additional Memory Required for 904 bytes Residual Plots Variables Created or Modified RES_3 Unstandardized Residual

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen , Etika Kerja Islam ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.426	3.04580

a. Predictors: (Constant), Komitmen , Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Kinerja SDM

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	631.630	2	315.815	34.043	.000 ^b
	Residual	807.093	87	9.277		
	Total	1438.722	89			

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

b. Predictors: (Constant), Komitmen , Etika Kerja Islam

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	8.054	2.206		3.651	.000
	Etika Kerja Islam	.568	.102	.515	5.586	.000
	Komitmen	.210	.082	.235	2.555	.012

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
		1	(Constant)
	Etika Kerja Islam	.760	1.316
	Komitmen	.760	1.316

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Etika Kerja Islam	Komitmen
				1	1	2.969
1	2	.019	12.447	.33	.06	.92
	3	.012	15.974	.66	.94	.07

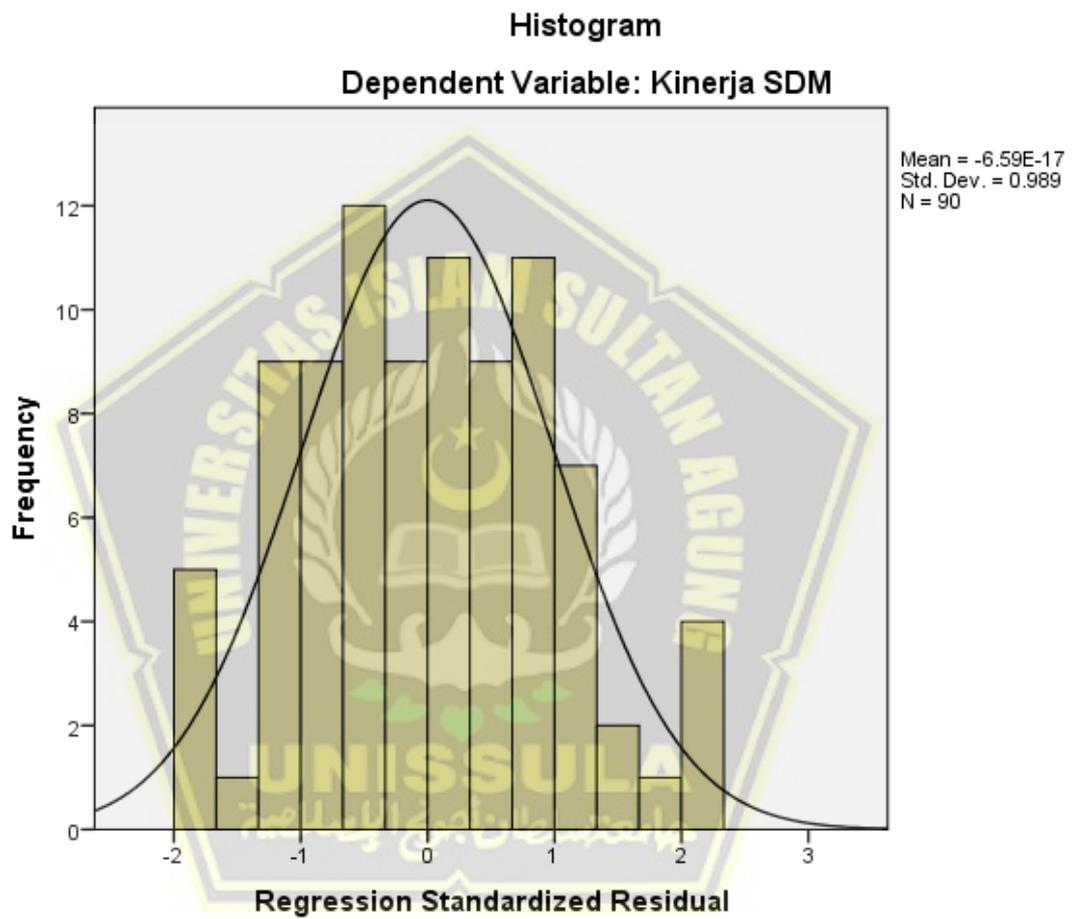
a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.7341	31.3901	26.0556	2.66401	90
Std. Predicted Value	-2.748	2.002	.000	1.000	90
Standard Error of Predicted Value	.329	1.041	.525	.184	90
Adjusted Predicted Value	18.4911	31.3536	26.0493	2.67051	90
Residual	-5.75843	6.71777	.00000	3.01139	90
Std. Residual	-1.891	2.206	.000	.989	90
Stud. Residual	-1.915	2.283	.001	1.005	90

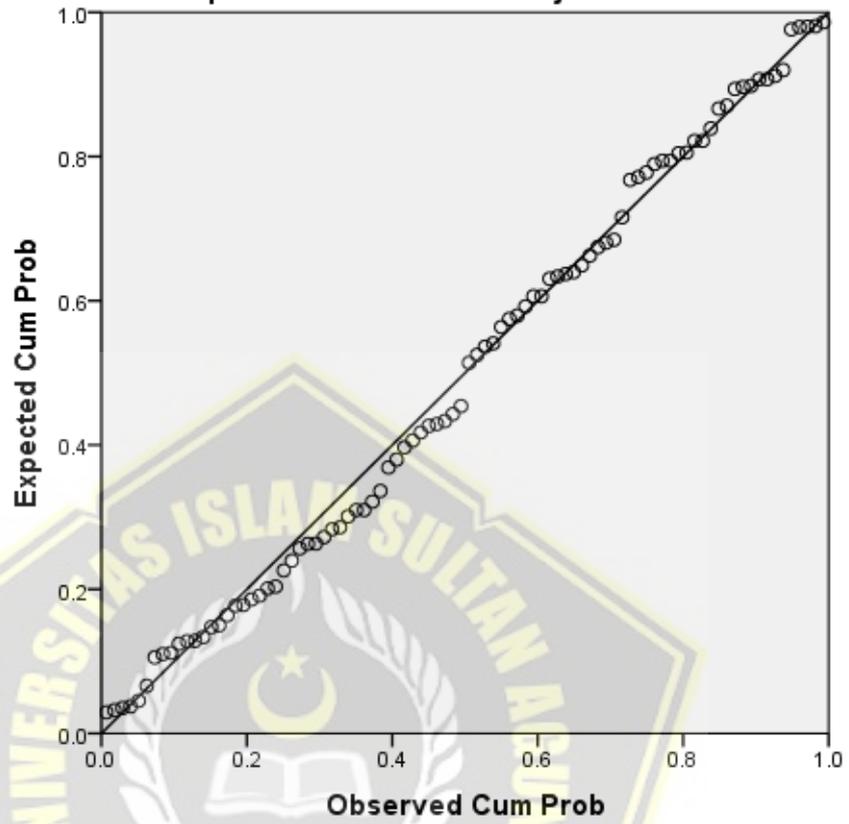
Deleted Residual	-5.91083	7.19696	.00629	3.11330	90
Stud. Deleted Residual	-1.945	2.341	.002	1.014	90
Mahal. Distance	.048	9.400	1.978	2.137	90
Cook's Distance	.000	.124	.011	.017	90
Centered Leverage Value	.001	.106	.022	.024	90

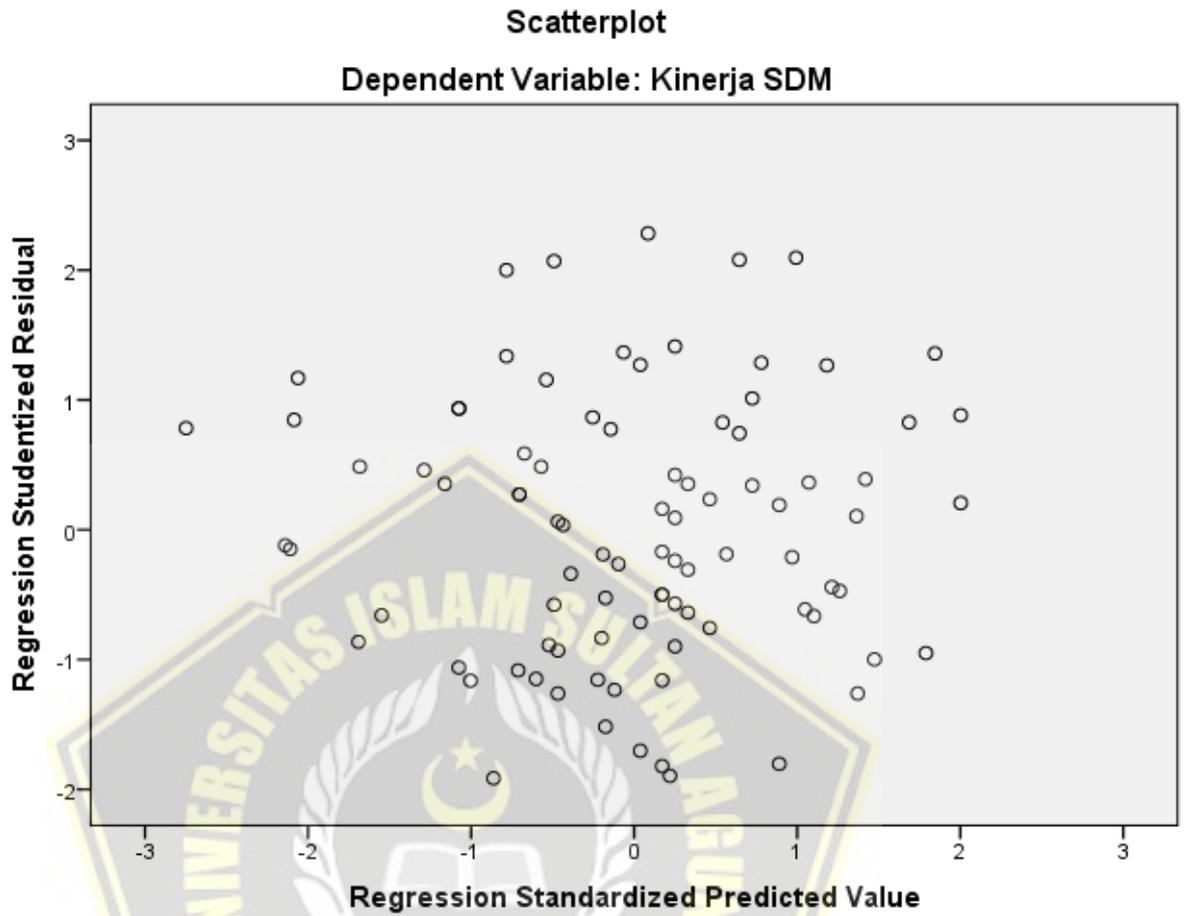
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja SDM





NPar Tests

Notes

Output Created		06-MAR-2019 10:10:33
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.

Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_2 /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.06
	Elapsed Time		00:00:00.23
	Number of Cases Allowed ^a		196608

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual 2
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01138774
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.559
Asymp. Sig. (2-tailed)		.913

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

		Notes
Output Created		06-MAR-2019 10:14:52
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT AbsRes2 /METHOD=ENTER x1 x2.	
Resources	Processor Time	00:00:00.16
	Elapsed Time	00:00:00.50
	Memory Required	2332 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen , Etika Kerja Islam ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: AbsRes2
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.140 ^a	.020	-.003	1.67643

- a. Predictors: (Constant), Komitmen , Etika Kerja Islam

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.897	2	2.449	.871	.422 ^b
	Residual	244.508	87	2.810		
	Total	249.405	89			

- a. Dependent Variable: AbsRes2
b. Predictors: (Constant), Komitmen , Etika Kerja Islam

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.308	1.214		1.901	.061
	Etika Kerja Islam	-.050	.056		-.109	.375
	Komitmen	.058	.045		.157	.202

a. Dependent Variable: AbsRes2

