

**MODEL PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI
ISLAMIC WORK ETHIC, *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DAN
*ORGANIZATIONAL CHANGE ATTITUDE***

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat S1
Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh :

Yuni Anggeraini

30401700269

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

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

**MODEL PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI
ISLAMIC WORK ETHIC, *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DAN
*ORGANIZATIONAL CHANGE ATTITUDE***

Disusun Oleh :

Yuni Anggeraini

Nim : 30401700269

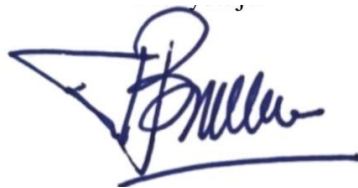
Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian usulan penelitian

Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 27 April 2021

Pembimbing,



Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si

**MODEL PENINGKATAN EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI
ISLAMIC WORK ETHIC, ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN
ORGANIZATIONAL CHANGE ATTITUDE**

Disusun Oleh:

Yuni Anggeraini

NIM: 30401700269

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada tanggal 12 Juni 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I

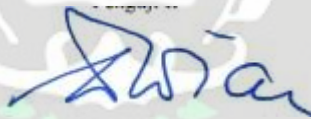


Dr. H Budhi Cahyono, SE, M.Si
NIK: 210492030



Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, Msi, Ph.D
NIK: 210485009

Penguji II



Dra. Endang Dwi Astuti, M.Si
NIK: 220480004

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 12 Juni 2021

Ketua Program Studi




ardian
2021.02.15
21:01:56 +07'00'

Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM
NIK: 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yuni Anggeraini
 NIM : 30401700269
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : **“MODEL PENINGKATAN EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI ISLAMIC WORK ETHIC, ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN ORGANIZATIONAL CHANGE ATTITUDE”** dan diajukan untuk diuji pada tanggal 12 Juni 2021, adalah karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tulisan ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat dari penulisan lain, yang saya akui seolah olah tulisan saya sendiri, kecuali bagian yang bersumber informasinya yang dicantumkan sebagaimana mestinya.

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

Semarang, 23 Desember 2021

Dosen Pembimbing Yang memberi pernyataan



Dr.H.Budhi Cahyono, SE,M.Si
 NIK: 210492030



Yuni Anggeraini
 NIM: 30401700269

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yuni Anggeraini
NIM : 30401700269
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat Asal : Jalan Ahmad Wongso RT 23 Kec. Arut Selatan,
Kotawaringin Barat, Kel Mandhoredjo, Kalimantan
Tengah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : **“MODEL PENINGKATAN EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI ISLAMIC WORK ETHIC, ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN ORGANIZATIONAL CHANGE ATTITUDE”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola, dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 23 Desember 2021

Yang Menyatakan,



Yuni Anggeraini
NIM: 30401700269

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yuni Anggeraini

NIM : 30401700269

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Alamat Asal : Jalan Ahmad Wongso RT 23 Kec. Arut Selatan,
Kotawaringin Barat, Kel Mandhoredjo, Kalimantan
Tengah

No.Hp/Email : 082150979520/youni.agg@gmail.com

Dengan ini menyatakan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul :

**“MODEL PENINGKATAN EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI
ISLAMIC WORK ETHIC, ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN
ORGANIZATIONAL CHANGE ATTITUDE”**

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

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

Semarang, 23 Desember 2021
Yang Menyatakan,



Yuni Anggeraini
NIM: 30401700269

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

If you can dream it, you can do it

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, atas rahmat, hidayah, dan inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua yang selalu mendoakan, mendukung, dan menyemangati tanpa henti.



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi peran *islamic work ethic*, *organizational commitment*, dan *organizational change attitude* dalam meningkatkan *employee performance* di sebuah organisasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 75 responden yang bekerja di UMKM bidang fashion yaitu Alex Muslim Fashion. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *islamic work ethic*, *organizational commitment*, dan *organizational change attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Sehingga apabila suatu organisasi mengaplikasikan beberapa hal tersebut, maka kinerja karyawan di organisasi akan meningkat dan akan menguntungkan bagi organisasi tersebut.

Kata kunci: *Islamic work ethic*, *organizational commitment*, *organizational change attitude*, *employee performance*



ABSTRACT

The purpose of this study was to explore the role of Islamic work ethic, organizational commitment, and organizational change attitude in improving employee performance in an organization. The sample used in this study was 75 respondents who worked in the fashion sector, namely Alex Muslim Fashion. The analysis technique in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis testing using SPSS software. The results of this study indicate that Islamic work ethic, organizational commitment, and organizational change attitude have a positive and significant effect on employee performance. So that if an organization applies some of these things, then the performance of employees in the organization will increase and will be profitable for the organization.

Keywords: Islamic work ethic, organizational commitment, organizational change attitude, employee performance



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “MODEL PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *ISLAMIC WORK ETHIC, ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DAN *ORGANIZATIONAL CHANGE ATTITUDE*”. Usulan Penelitian Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

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

1. Bapak Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar membimbing, mengarahkan, mengampu dan memberikan motivasi, saran-saran kepada penulis sehingga usulan penelitian skripsi ini dapat tersusun.
2. Ibu Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang mengampu dan memberikan motivasi, saran-saran kepada penulis sehingga usulan penelitian skripsi ini dapat tersusun.
3. Bapak Dr. Ardian Adhiatma, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

yang telah memberikan motivasi, saran-saran kepada penulis sehingga usulan penelitian skripsi ini dapat tersusun.

4. Kedua orang tua, Bapak Malik dan Ibu Asmawati yang selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi kepada penulis agar selalu semangat dan pantang menyerah dalam menyusun usulan penelitian skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah banyak memberikan segenap ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis.
6. Kepada seluruh pihak dan teman-teman penulis lainnya yang tidak disebutkan namanya satu-persatu, semoga Allah selalu memberikan ridho dan rahmat kepada kita semua atas kebaikan yang telah kita lakukan.

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

Semarang, 27 April 2021

Penulis,



Yuni Anggeraini

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Islamic Work Ethic	9
2.2 Organizational Commitment.....	10
2.3 <i>Organizational Change Attitude</i>	10
2.4 <i>Employee Performance</i>	11
2.5 Pengaruh <i>Islamic Work Ethic</i> terhadap <i>Organizational Change Attitude</i>	12
2.6 Pengaruh Organizational Commitment terhadap Organizational Change Attitude	13
2.7 Pengaruh <i>Islamic Work Ethic</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	14
2.8 Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	14
2.9 Pengaruh <i>Organizational Change Attitude</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	15
2.10 Model Empirik Penelitian	15

BAB III	16
METODE PENELITIAN.....	16
3.1 Jenis Penelitian.....	16
3.2 Populasi dan Sampel	16
3.3 Sumber Data dan Jenis Data	17
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	17
3.5 Variabel dan Indikator	19
3.6 Teknis Analisis.....	20
3.6.1 Uji Validitas	20
3.6.2 Uji Reliabilitas	20
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	20
3.6.4 Uji Hipotesis	22
BAB IV	26
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
4.1 Deskripsi Responden	26
4.2 Statistik Deskriptif Variabel.....	28
4.2.1 Statistik Deskriptif Variabel <i>Islamic Work Ethic</i>	29
4.2.2 Statistik Deskriptif Variabel <i>Organizational Commitment</i>	30
4.2.3 Statistik Deskriptif Variabel <i>Organizational Change Attitude</i>	32
4.2.4 Statistik Deskriptif Variabel <i>Employee Performance</i>	33
4.3 Uji Instrumen	34
4.3.1 Uji Validitas	34
4.3.2 Uji Reliabilitas	35
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	36
4.4.1 Uji Multikolinearitas	36
4.4.2 Uji Heterokedastisitas	38
4.4.3 Uji Normalitas.....	39
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	40
4.6 Pengujian Hipotesis	43
4.6.1 Koefisien Determinasi.....	43
4.6.2 Uji F (Uji Model).....	44
4.6.3 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)	45
4.6.4 Hasil Uji Sobel Test	47
4.7 Pembahasan.....	50

4.7.1 Pengaruh <i>Islamic Work Ethic</i> terhadap <i>Organizational Change Attitude</i>	50
4.7.2 Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Organizational Change Attitude</i>	52
4.7.3 Pengaruh <i>Islamic Work Ethic</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	53
4.7.4 Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	54
4.7.5 Pengaruh <i>Organizational Change Attitude</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	55
4.7.6 Pengaruh <i>Islamic Work Ethic</i> terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Organizational Change Attitude</i> sebagai Variabel Mediasi.....	56
4.7.7 Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Organizational Change Attitude</i> sebagai Variabel Mediasi.....	58
BAB V	60
PENUTUP	60
5.1 Simpulan	60
5.2 Implikasi Manajerial	62
5.3 Saran	63
5.4 Keterbatasan Penelitian.....	64
5.5 Agenda Penelitian Mendatang	65
DAFTAR PUSTAKA	67



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator	18
--	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian	14
---	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi merupakan proses integrasi ekonomi dan masyarakat melalui arus informasi, ide, aktivitas, teknologi, barang, jasa, modal, dan manusia antar negara (Stren,2000). Oleh sebab itu, di era globalisasi saat ini yang mana ditandai dengan adanya perubahan yang cepat, organisasi dituntut untuk selalu bisa beradaptasi dan melakukan penyesuaian. Karyawan merupakan bagian dari kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi akibat adanya globalisasi. Sehingga, di era sekarang ini, karyawan dituntut untuk kompeten dalam beberapa bidang dan menjalankan peran serta fungsinya secara karyawanal maupun tujuan organisasional. Hal ini disebabkan karena maju atau tidaknya suatu organisasi tergantung dari karyawannya.

Karyawan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta dana yang cukup, namun apabila tidak ada dukungan karyawan yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Wibisono (2011) mengemukakan bahwa untuk menciptakan organisasi yang memiliki kinerja yang baik dan optimal, perlu dibangun budaya yang kuat dan terpadu dari berbagai cara agar tercipta hasil yang luar biasa. Organisasi akan dapat bersaing dan bertahan dalam kondisi persaingan yang semakin global dan intens, apabila para eksekutif organisasi dalam mengelola organisasinya memperhatikan pemangku kepentingan dari berbagai kepentingan yang berbeda, artinya peran karyawan benar benar harus dipertimbangkan dengan baik dan benar demi jalannya organisasi.

Kinerja dari para karyawan di sebuah organisasi merupakan hal yang sangat penting. Karena kinerja yang baik merupakan kunci suksesnya organisasi tersebut (Osman, Shariff, & Lajin, 2016). Kinerja karyawan telah menjadi alat penting dalam dunia bisnis modern karena dapat menghasilkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang diterjemahkan sebagai keberhasilan bagi organisasi. Efektivitas prosedur kerja, produktivitas karyawan secara keseluruhan, dan penghargaan yang diperoleh karyawan sebagai imbalan dari upaya mereka untuk organisasi, semuanya dapat diterjemahkan melalui standar kinerja karyawan (Siddiqi, 2018). Menurut Anitha (2014) kinerja karyawan merupakan apa yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai pertumbuhannya. Kontribusi karyawan yang dipelihara organisasi tersebut diharapkan dapat mencapai misi organisasi yang diinginkan. Berbagai upaya yang luar biasa diperlukan untuk dilakukan demi memuaskan karyawan di suatu organisasi.

Kinerja organisasi juga harus meningkat seiring dengan adanya beberapa perubahan. Sebab, agar organisasi mampu untuk bertahan dan berkembang di era globalisasi ini, maka diperlukan inisiatif perubahan secara terus menerus. Perubahan adalah suatu proses analisa untuk berpindah dari suatu kondisi ke kondisi yang lain. Sedangkan perubahan organisasi adalah usaha atau seperangkat usaha untuk memodifikasi struktur, tujuan, teknologi dan tugas kerja (Zaitul, 2019). Yousef (2000) berpendapat bahwa perubahan merupakan sumber yang bisa membuat organisasi frustrasi, sebab terkadang perubahan tersebut tidak serta merta dapat diterima oleh anggota organisasi. Sikap karyawan ketika menghadapi perubahan yang terjadi di organisasi merupakan sebuah emosional karyawan untuk memandang perubahan sebagai sesuatu yang positif atau negatif (Khatoon & Farooq, 2015). Oleh sebab itu,

apabila organisasi memiliki karyawan yang bisa memandang positif sebuah perubahan, maka dapat dipastikan proses perubahan tersebut akan berjalan lancar. Namun, apabila karyawan dalam organisasi resisten atau menolak ketika menghadapi perubahan, maka proses untuk melakukan perubahan akan lama. Strategi yang baik diperlukan oleh organisasi untuk melakukan perubahan agar dapat bertahan. Namun, sekitar 70% dari perubahan yang dilakukan oleh organisasi berakhir mengecewakan, meskipun mahal (Pieterse, Canils, & Homan, 2012). Banyak faktor yang dapat menyebabkan kegagalan perubahan yang dilakukan oleh suatu organisasi, dan salah satu penyebab utama kegagalan perubahan organisasi adalah sikap negatif (resistensi) karyawan (Georgalis et al., 2014). Sikap karyawan sangat penting dalam perubahan yang dilakukan oleh organisasi karena mereka adalah aktor yang mengimplementasikan kebijakan baru yang dibuat oleh organisasi (Fugate, Prussia, & Kinicki, 2012). Perlawanan atau resistensi terhadap perubahan organisasi dapat sangat menghambat proses perubahan dan menghasilkan hasil negatif, seperti penurunan kepuasan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan (Georgalis et al., 2014).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi sikap karyawan atau karyawan terhadap perubahan organisasi. Faktor utama adalah keterlibatan dalam pekerjaan serta komitmen pada organisasi. Menurut Yousef (2000) karyawan yang lebih berkomitmen terhadap organisasinya lebih mungkin untuk menerima perubahan dari pada karyawan yang kurang berkomitmen, jika perubahan tersebut dianggap bermanfaat bagi organisasi dan tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, akan berusaha semaksimal

mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan. (Ahmed & Ramay, 2010).

Seiring dengan perkembangan zaman, terdapat dampak besar terhadap etika. Etika mulai berkembang sesuai dengan karakteristik organisasi. Didalam organisasi yang memiliki budaya Islam, etika mulai berkembang pada sebuah aturan yang berdasarkan pada kitab suci yakni Al-Quran dan sumber pendukung lain seperti Sunnah. Etika kerja Islam adalah prinsip benar dan salah guna menunjukkan apa yang seharusnya di ajarkan dan dilakukan oleh manusia sebagai makhluk Tuhan yang berakal (Hashi, 2011). Konsep etika kerja Islam (IWE) berawal dari Al Quran, dan ucapan serta praktik Nabi Muhammad, yang mana mengajarkan manusia harus bekerja keras untuk mendapatkan sesuatu yang baik. Etika kerja Islam memandang dedikasi untuk bekerja sebagai sebuah kebajikan manusia yang harus berusaha agar bisa mencapai hidup bermakna. Etika kerja Islam menekankan kerja sama dalam pekerjaan, dan komunikasi dipandang sebagai cara untuk mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan dalam sebuah hubungan pekerjaan (Yousef, 2000).

Etika kerja atau bisnis Islami merupakan suatu norma yang bersumber dari al-Qur'an dan Hadits yang dijadikan pedoman untuk bertindak, bersikap, bertingkah laku serta membedakan antara mana yang baik dan mana yang buruk dalam melakukan aktivitas kerja terutama dalam hal berbisnis (Muhammad, 2004). Untuk memulai dan menjalankan pekerjaan terutama bisnis, tentu tidak boleh lepas dari etika, karena mengimplementasikan etika dalam bisnis akan mengarahkan kehidupan manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia dalam bentuk memperoleh keuntungan materil dan kebahagiaan akhirat dengan memperoleh ridha Allah. Namun kenyataan yang ada

sekarang telah terjadi pergeseran dalam berbisnis syariah, misalnya banyak pelaku bisnis yang terlibat dalam transaksi riba, mengurangi timbangan atau takaran, gharar, penipuan, penimbunan, skandal, korupsi, dan kolusi. Hal ini menunjukkan bahwa bisnis syariah yang dijalankan masih belum bisa diterapkan di kalangan masyarakat sehingga terjadilah persaingan yang tidak sehat diantara para pelaku bisnis (Djakfar, 2007).

Selain itu, penelitian mengenai sikap pada perubahan yang menggunakan etika islam masih sangat terbatas. Sejauh ini hanya (Yousef, 2000) yang baru meneliti, yang mana di lakukan di negara Arab. Penelitian etika islam dan sikap perubahan belum banyak diteliti di organisasi Indonesia. Padahal Indonesia merupakan salah satu negara dengan penganut muslim terbanyak di dunia, namun perhatian para ahli manajemen pada variabel etika islam masih sedikit (Daresfa, U., & Ermi Arbi, Z., 2019). Menurut penelitian Putro (2018), etika kerja Islam tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tinggi rendahnya etika kerja Islam yang di -miliki oleh guru madrasah, tidak akan memberikan pengaruh pada kinerja mereka.

Para pelaku usaha dalam bidang busana muslim termasuk ke dalam kategori Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). Menurut Departemen Keuangan Indonesia, usaha kecil adalah usaha produksi milik keluarga atau perorangan Warga Negara Indonesia yang memiliki asset paling banyak satu milyar per tahun. Saat ini terdapat 30% dari 750 ribu pelaku usaha industri kecil dan menengah yang bergerak di bidang industry busana muslim. Perkembangan industry busana muslim yang cepat mengharuskan para pelaku usaha memaksimalkan kinerja perusahaannya. Kinerja terbagi menjadi kinerja keuangan dan kinerja operasional. Kinerja operasional dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai karena kemampuan operasional yang unik

(Tan et al., 2007). Sedangkan kinerja operasional dapat diukur melalui dimensi biaya, kualitas, pengiriman dan fleksibilitas. Kinerja operasional yang maksimal didapatkan melalui hasil pengukuran dimensi biaya, kualitas, pengiriman dan fleksibilitas yang harus dapat dikatakan sudah cukup baik.

Namun dalam proses produksinya, banyak UKM bidang *fashion* busana muslim yang belum secara maksimal menjalankan tugasnya sehingga belum memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Terkait dengan kinerja karyawan, berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa hasil kinerja karyawan di Alex Muslim Collection realisasinya sangat jauh dari target produksinya, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di UKM Alex Muslim Collection belum maksimal. Terlihat dari realisasi produksi yang sangat jauh dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu karyawan UKM Alex Muslim Collection tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah. Hal ini terlihat dari masih banyaknya karyawan UKM Alex Muslim Collection yang kurang memperhatikan ketepatan waktu hadir. Dengan kata lain, karyawan selalu terlambat. Oleh sebab itu hal ini pun berpengaruh terhadap kinerja atau *performance* karyawan.

Untuk itu, diperlukan penelitian tentang pengaruh etika kerja islam dan komitmen organisasi terhadap sikap pada perubahan agar kinerja karyawan di organisasi semakin meningkat. Karyawan diharapkan memiliki etika kerja islam dan komitmen terhadap organisasinya. Dengan adanya komitmen tersebut, diharapkan karyawan akan memiliki sikap siap dalam menghadapi perubahan ditempatnya bekerja apapun bentuknya. Sikap siap dalam menerima perubahan inilah yang akan memberikan pengaruh pada pencapaian kinerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah **Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan agar optimal?** Sedangkan pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Employee Performance* ?
2. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Change Attitude* ?
3. Bagaimana pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* ?
4. Bagaimana pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Change Attitude* ?
5. Bagaimana pengaruh *Organizational Change Attitude* terhadap *Employee Performance* ?

1.3 Tujuan Penelitian

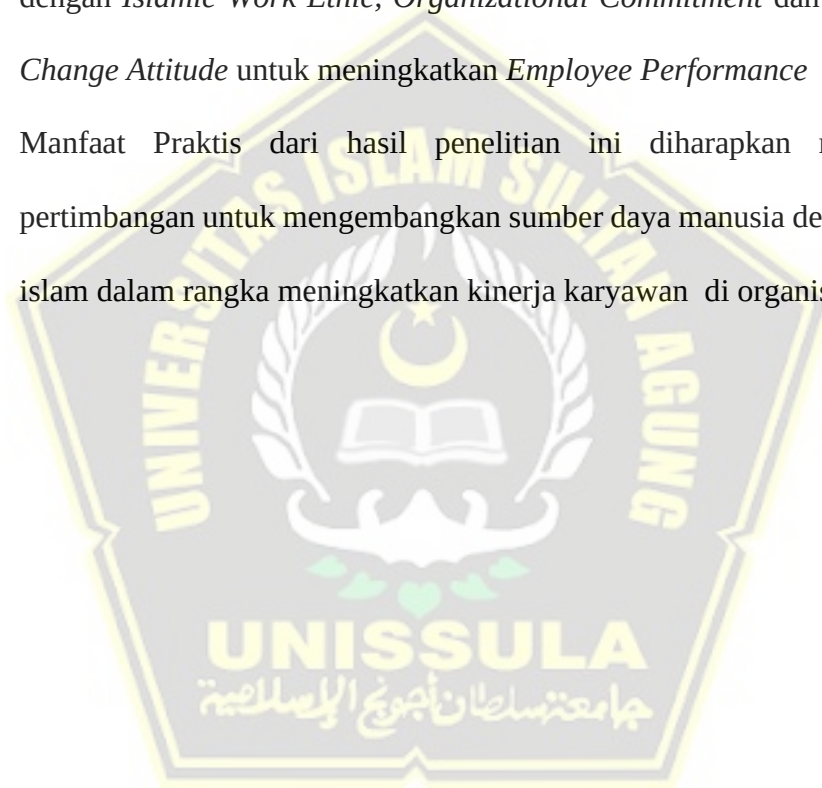
Berdasarkan latar belakang masalah maka diketahui tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh antara *Islamic Work Ethic* terhadap *Employee Performance*
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh antara *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Change Attitude*
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh antara *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance*

4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh antara *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Change Attitude*
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh antara *Organizational Change Attitude* terhadap *Employee Performance*

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *Islamic Work Ethic*, *Organizational Commitment* dan *Organizational Change Attitude* untuk meningkatkan *Employee Performance*
2. Manfaat Praktis dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan etika kerja islam dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di organisasi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Islamic Work Ethic

Menurut Rizk (2008) *Islamic work ethic* merupakan orientasi kerja dan pendekatan kerja sebagai kebajikan dalam kehidupan manusia yang mana berdasarkan Al-Qur'an. Etika kerja Islami merupakan suatu norma yang bersumber dari al-Qur'an dan Hadits yang dijadikan pedoman untuk bertindak, bersikap, bertingkah laku serta membedakan antara mana yang baik dan mana yang buruk dalam melakukan aktivitas kerja (Muhammad, 2004). *Islamic work ethic* merupakan semangat kerja yang tinggi yang mengedepankan keimanan (Shafissalam, Alfa & Azzuhri, 2013). Konsep etika kerja Islam merupakan pola hubungan manusia dengan kholiqnya dalam rangka melaksanakan pekerjaan. Etika kerja Islam berasal dari Al-Qur'an yang prakteknya dicontohkan oleh Nabi Besar Muhammad saw (Darwish 2000). Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Islamic work ethic* adalah suatu norma yang bersumber dari al-Qur'an dan Hadits yang dijadikan pedoman untuk bertindak, bersikap, bertingkah laku serta semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *Islamic work ethic* menurut Rahman (2010) adalah 1) kemalasan merupakan musuh dalam Islam, 2) mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan, 3) bekerja dengan baik akan bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama, 4) bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja

dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama, 5) seseorang harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya.

2.2 Organizational Commitment

Organizational commitment atau komitmen organisasional adalah sebuah sikap mengenai kesetiaan karyawan kepada organisasinya dan sebuah proses yang berlangsung dimana para peserta organisasinya mengungkapkan perhatiannya pada keberhasilan dan kesejahteraan organisasi secara terus menerus (Rikiawan et al, 2013). Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Iryudah, 2013). Selain itu, komitmen organisasi adalah hubungan antara karyawan dan organisasi dan juga digambarkan sebagai kesukaan dan pengabdian psikologis yang dimiliki karyawan terhadap organisasi mereka (Faharani, 2011). Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* adalah sebuah sikap dari karyawan yang mana mengungkapkan perhatian serta perasaan tidak ingin meninggalkan organisasi.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *organizational commitment* menurut Sopiah (2008), adalah 1) penerimaan yang kuat atas nilai-nilai organisasi, 2) kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, serta 3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan.

2.3 Organizational Change Attitude

Sikap terhadap perubahan organisasi merupakan kecenderungan psikologis karyawan berdasarkan penilaian evaluatif terhadap perubahan, baik penilaian positif maupun negatif (Lines, 2005). Sikap positif karyawan terhadap perubahan dapat

ditunjukkan dari kesiapan dan keterbukaan karyawan untuk menerima perubahan, sedangkan sikap negatif terhadap perubahan dapat dilihat dari penolakan dan sinisme mereka terhadap perubahan (Bouckennooghe, 2009). Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap perubahan merupakan karyawan yang dapat diandalkan, sedangkan karyawan yang memiliki sikap negatif terhadap perubahan akan menghambat perkembangan organisasi (Singh & Gupta, 2016). Selain itu, sikap terhadap perubahan dalam organisasi didefinisikan sebagai penilaian evaluatif positif atau negatif keseluruhan karyawan dari inisiatif perubahan yang dilaksanakan oleh organisasi mereka (Elias 2009). *Organizational change attitude* merupakan suatu hal yang fokus pada sikap karyawan terhadap perubahan dalam organisasi. Sikap tersebut membawa jenis aktivitas positif atau negatif karyawan selama proses perubahan (Rebeka & Indradevi, 2015). Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *organizational change attitude* adalah sikap dan penilaian karyawan baik positif maupun negatif terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *organizational change attitude* menurut Neiva, Garcia, & Paz (2005) yaitu 1) penerimaan, 2) perubahan merupakan hal yang menyenangkan, dan 3) mendukung perubahan yang terjadi .

2.4 Employee Performance

Employee performance atau kinerja sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai hasil keuangan maupun non-keuangan yang dihasilkan dari sumber daya manusia di sebuah organisasi yang dapat dikaitkan dengan tujuan organisasi (Anitha 2014). Kinerja sumber daya manusia adalah suatu kegiatan untuk memastikan bahwa perilaku kerja menjadi dapat diprediksi sehingga tugas dasar organisasi dapat

dikoordinasikan dan dikendalikan untuk mencapai tujuan organisasi (Fu et al., 2015). Kinerja sumber daya manusia adalah yang suatu penyelesaian tugas oleh karyawan di dalam suatu organisasi, sebagaimana ditetapkan dan diukur oleh penyelia atau organisasi, untuk mencapai target yang telah ditentukan dan secara efisien dan efektif memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam suatu perubahan lingkungan hidup (Tran & Thao, 2015). Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *employee performance* adalah kemampuan karyawan atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk menyelesaikan tugas tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *employee performance* menurut Sutrisno (2011) adalah 1) kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas, 2) kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan, 3) waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani karyawan pegawai tersebut dan 4) kerja sama, menerangkan akan bagaimana karyawan membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2.5 Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Change Attitude*

Menurut Jamil (2007), Kehidupan akan dihadapkan terus menerus dengan adanya perubahan dan dinamika dari berbagai aspek. Hal ini menyebabkan munculnya masalah baru. Terkadang hal itu memaksa orang untuk berperilaku tidak jelas dan ambigu. Mereka bahkan berperilaku dan bertindak sesuai dengan kebutuhan dan kemauan pada saat itu. Dunia Arab dengan berbagai pendekatan perubahan organisasi, diasumsikan dipengaruhi oleh adanya etika dan norma kerja Jamil (2007). Yousef

(2000) menyatakan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap sikap karyawan terhadap perubahan organisasi mengenai penerimaan atau penolakan karyawan atas perubahan yang terjadi dalam organisasi. Selain itu, hasil penelitian Dewi & Bawono (2008) menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap dimensi sikap pada perubahan organisasi.

H1 : *Islamic Work Ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Change Attitude*

2.6 Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Change Attitude*

Komitmen organisasi merupakan faktor penentu lain dari sikap karyawan terhadap perubahan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan semakin mendukung pencapaian tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Selain itu, mereka lebih cenderung menerima perubahan dengan baik. Jamil (2007) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan dampak dan dimensi kontrol dari skema perubahan. Menurut Yousef (2000) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan dengan sikap karyawan terhadap perubahan organisasi. Hal ini didasarkan pada perilaku perbaikan terus menerus dan hal ini menunjukkan, meskipun tidak setuju dengan perubahan yang terjadi pada saat karyawan melakukan perbaikan secara terus menerus, maka apapun perubahan tersebut akan tetap dilakukan.

H2 : *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Change Attitude*

2.7 Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Employee Performance*

Sistem manajemen Islam merupakan padang rumput yang berkembang dan dengan menerima struktur etika organisasi dapat meningkatkan kinerjanya dan juga bekerja lebih efisien (Abdi et al., 2014). Hubungan antara *Islamic work ethic* dan *job performance* juga diteliti oleh Hayati & Caniago (2012) dan ditemukan korelasi positif antara keduanya. Studi lain yang dilakukan oleh Abbasi and Muneer (2013) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Islamic work ethic* terhadap *employee performance*.

H3 : *Islamic Work Ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*

2.8 Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance*

Dixit & Bhati (2012) menemukan bahwa *employees commitment* secara signifikan terkait dengan produktivitas berkelanjutan di industry. Dixit & Bhati melaporkan bahwa ada hubungan positif antara tiga komitmen (komitmen afektif, kontinuitas, dan normatif) dan produktivitas organisasi yang berkelanjutan. Qaisar et al, (2012) membahas tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Mereka meneliti pengaruh tiga komponen komitmen organisasi (komitmen afektif, kontinuitas, dan normatif) terhadap kinerja petugas polisi di Pakistan. Hasilnya ke tiga komponen dalam komitmen organisasi tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Suliman dan Lles (2002) mengeksplorasi sifat komitmen organisasi di tiga unit industri di Yordania terhadap kinerja karyawan. Penelitian mereka mengungkapkan bahwa komitmen organisasi terdiri dari konsep tiga dimensi. Temuan

juga mengungkap hubungan positif antara komitmen (ketiga komponen) dengan kinerja karyawan.

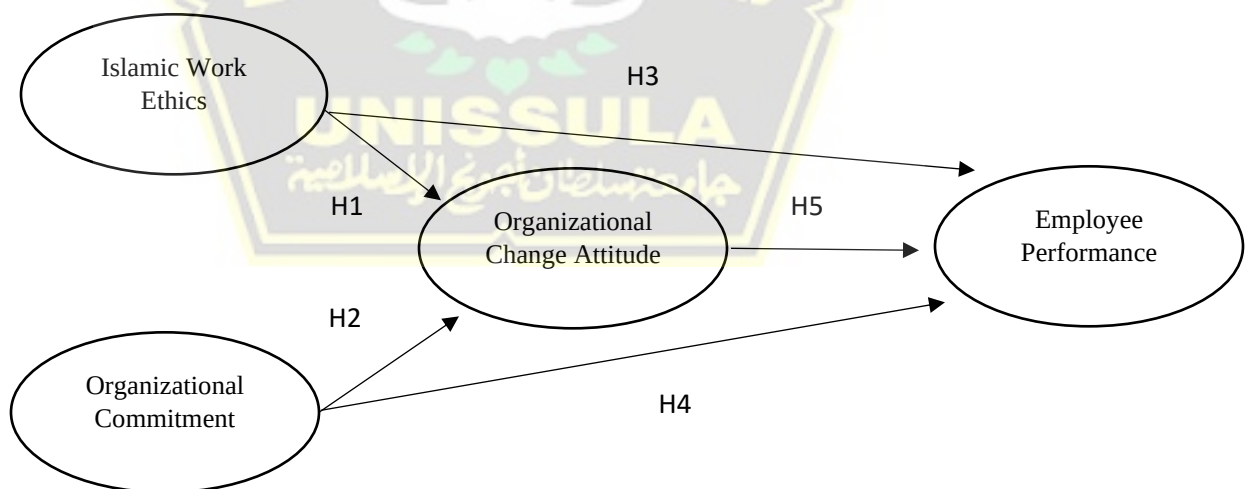
H4 : *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*

2.9 Pengaruh *Organizational Change Attitude* terhadap *Employee Performance*

Penelitian Bouckennooghe (2009) menunjukkan konsep skema perubahan untuk mengevaluasi bagaimana orang mengidentifikasi perubahan dan kinerja organisasi. Ia menyatakan bahwa perubahan organisasi baik sikap karyawan terhadap perubahan organisasi maupun kinerja organisasi memiliki efek positif. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Putro (2018) menemukan bahwa sikap terhadap perubahan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja para guru.

H5 : *Organizational Change Attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*

2.10 Model Empirik Penelitian



Gambar 2.1

Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori, yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel melalui sebuah hipotesis dan bertujuan untuk memperkuat atau memperlemah hipotesis yang sudah ada. Menurut Cohen *et al* (2013) penelitian explanatori adalah penelitian yang menjelaskan alasan adanya suatu fenomena tertentu. Penelitian ini dapat membantu menambah wawasan, memperluas wawasan, dan menguji teori. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi masalah dan variabel kunci dalam masalah yang diberikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hubungan yang dijelaskan mencakup variabel *islamic work ethic*, *organizational commitment*, *organizational change attitude* dan *employee performance*.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan orang atau item yang akan diteliti. Populasi merupakan proses pemilihan sampel dari kumpulan data untuk mengukur karakteristik dan sikap orang-orang (Hair JF,2003). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di Alex Muslim Collection Semarang, yang mana jumlahnya sekitar 75 karyawan.

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang memberikan kesimpulan mengenai populasi tersebut (Malhotra dan Birks,2007). Sementara untuk teknik

pengambilan sampel yang ditetapkan menggunakan teknik sensus yaitu seluruh populasi diambil untuk dijadikan sampel penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden.

3.3 Sumber Data dan Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Sumber data primer adalah data yang didapatkan dari sumber informasi yang pertama. Sehingga peneliti bisa mengumpulkan sendiri data data yang relevan untuk penelitiannya (Emmanuel dan Ibeawuchi, 2015). Sumber data primer untuk penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada para karyawan yang bekerja di UMKM bisnis syariah di Semarang. Data yang didapat berupa jawaban karyawan yang bekerja di UMKM bisnis syariah pada pernyataan di kuesioner tentang *Islamic work ethic*, *organizational commitment*, *organizational change attitude* dan *employee performance*.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang berisi pernyataan-pernyataan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup dan terbuka (Hakansson, 2013). Cara penyebaran kuesioner langsung dengan cara mendatangi UMKM bisnis syariah yang ada di Semarang dan memberikan kuesioner tersebut pada karyawan yang bekerja di UMKM tersebut. Kelebihan mengumpulkan data menggunakan kuesioner adalah memperoleh data yang berjumlah banyak dalam waktu yang singkat, tenaga yang

diperlukan sedikit dan responden dapat menjawab dengan bebas tanpa dipengaruhi oleh orang lain.

Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan dari responden menggunakan skala Likert. Menurut (Singh, 2006) skala Likert adalah seperangkat item yang diberikan untuk menanggapi pernyataan yang diberikan. Responden diminta untuk menjawab mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju pada item tersebut.

Kriteria pengisian kuesioner dengan skala Likert adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Netral (N)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

Setiap poin jawaban memiliki skor yang berbeda- beda, yaitu: untuk jawaban SS memiliki skor 5, jawaban S memiliki skor 4, jawaban N memiliki skor 3, jawaban TS memiliki skor 2, dan jawaban STS memiliki skor 1. Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap karyawan untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

3.5 Variabel dan Indikator

Tabel 3.1

Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	<i>Islamic work ethic</i> adalah suatu norma yang bersumber dari al-Qur'an dan Hadits yang dijadikan pedoman untuk bertindak, bersikap, bertingkah laku serta semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.	1. Kemalasan merupakan musuh dalam Islam 2. Mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan 3. Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama 4. Bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama 5. Melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya	Rahman (2010)
2	<i>Organizational commitment</i> adalah sebuah sikap dari karyawan yang mana mengungkapkan perhatian serta perasaan tidak ingin meninggalkan organisasi.	1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi 2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi 3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan	Sopiah (2008)
3	<i>Organizational change attitude</i> sikap dan penilaian karyawan baik positif maupun negatif terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi.	1. Penerimaan 2. Perubahan merupakan hal yang menyenangkan 3. Mendukung perubahan yang terjadi .	Neiva, Garcia, & Paz (2005)
4	<i>Employee performance</i> adalah kemampuan karyawan atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk menyelesaikan tugas tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.	1. Kualitas yang dihasilkan 2. Kuantitas yang dihasilkan 3. Waktu kerja 4. Kerja sama	Sutrisno (2011)

Sumber : Rahman (2010), Sopiah (2008), Neiva,Garcia & Paz (2005), dan Sutrisno (2011)

3.6 Teknis Analisis

Program yang digunakan untuk menganalisis data adalah program software SPSS. Program ini memudahkan peneliti mengetahui apakah hipotesis yang telah dibuat diterima atau ditolak.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak, artinya kuesioner tersebut mampu mengukur apa yang diharapkan oleh peneliti atau tidak (Hair *et al.*, 2011). Program SPSS 22 digunakan untuk menguji validitas kuesioner penelitian ini. Untuk mengetahuinya dengan melihat r hitung dengan r tabel, jika $\alpha = 0,05$ atau 5% r hitung $> r$ tabel maka pertanyaan tersebut valid, tetapi jika r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat diartikan dengan stabilitas pengukuran dan memastikan stabilitas jawaban responden dari waktu ke waktu. Jenis reliabilitas ini dapat diuji dengan menggunakan alpha Cronbach. (Cooper & Schindler, 2003). Alpha Cronbach menunjukkan reliabilitas konsistensi internal.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi yang normal. Uji normalitas juga menguji apakah model regresi yang digunakan terdapat gangguan atau

tidak (Osborne & Waters, 2002). Uji normalitas merupakan bagian penting yang diperlukan untuk mengamati distribusi data. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov (K-S), yang digunakan untuk menunjukkan kategori distribusi data tergantung pada signifikansi p-value (Sig.). Fungsi p-value (Sig.) adalah untuk membandingkan antara distribusi kumulatif dengan distribusi normal kumulatif yang diharapkan dari data. Jika Sig. lebih besar atau sama dengan 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, namun jika sig kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yang diamati adalah korelasi variabel. Uji multikolinearitas menguji apakah ada korelasi antara variable variabel bebas dengan tingkat multikolinearitas tinggi, apabila variabel variabel tersebut terdapat korelasi maka kesimpulannya tidak dapat diandalkan, karena apabila terjadi hubungan yang kuat antara variabel adalah masalah. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) (Gujarati dan Porter, 2011). VIF merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi gejala multikolinear. VIF mengukur keeratan hubungan antar variabel bebas. Nilai VIF di bawah 10 dianggap memadai, menunjukkan tidak adanya multikolinieritas, sedangkan nilai VIF di atas 10 menunjukkan tingkat multikolinearitas yang tinggi di antara variabel (Hair *et al.*, 2009).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual. Salah satu asumsi utama dari regresi adalah bahwa varian dari kesalahan adalah konstan di seluruh penelitian. Biasanya, residu diplot untuk menilai asumsi ini. Jika varians dari residual berbeda disebut heteroskedastisitas atau memiliki varian tidak konstan (Greene 2012). Heteroskedastisitas bisa dilihat melalui grafik plot dan uji statistik. Idealnya, residu secara acak tersebar di sekitar nol (garis horizontal) menyediakan distribusi merata. Artinya, jika tidak ada pola yang jelas serta titik titiknya menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Osborne & Waters, 2002). Uji statistik yang digunakan adalah uji *glejser*. Uji *glejser* dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Apabila sig kurang dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan apabila sig lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.4 Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh *Islamic work ethic, organizational commitment, organizational change attitude* dan *employee performance*.

Model Matematis Penelitian adalah sebagai berikut :

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

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y2	: <i>Employee Performance</i>
Y1	: <i>Organizational Change Attitude</i>
X2	: <i>Organizational Commitment</i>
X1	: <i>Islamic Work Ethic</i>
b1,b2,	: Koefisien variabel
e	: Konstanta

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen ketika menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu, berarti variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

c. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hubungan secara parsial guna mengukur tingkat signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengambilan keputusan diambil berdasarkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} . jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima atau H_o ditolak, sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak atau H_o diterima. Pengambilan keputusan juga dilakukan dengan melihat signifikansinya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari (0,05) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Namun apabila nilai signifikansi lebih besar dari (0,05), maka H_o diterima dan H_a ditolak.

d. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui model estimasi yang digunakan layak atau tidak. Kata layak yaitu untuk dapat menjelaskan variabel independen terhadap dependen. Jika $\alpha = 0,05$ dan hasil signifikan pada tabel $F > 0,05$ maka tidak signifikan, artinya H_o diterima H_a ditolak. Sebaliknya jika $F < 0,05$ maka signifikan dan H_o ditolak H_a diterima. Cara lain yang dapat digunakan untuk menguji kelayakan yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. F hitung $> F$ tabel artinya variabel independen berpengaruh terhadap dependen.

e. Uji Sobel

Uji hipotesis mediasi di uji dengan menggunakan uji Sobel yang ditemukan oleh Sobel (1982). Dari hasil uji tersebut dapat dilihat dari nilai p -value untuk mengetahui apakah variabel tersebut menjadi variabel intervening yang mampu memediasi variabel independen terhadap variabel dependen atau tidak. Jika hasil uji Sobel diatas t tabel dan p -value dibawah 0.05 maka variabel tersebut merupakan variabel intervening yang mampu memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sobel, 1982). Sobel test dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung

X1 ke Y lewat X2. Adapun rumus untuk menghitung signifikansi variabel mediasi menggunakan uji sobel yaitu:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 + SE_a^2) + \sqrt{a^2 + SE_b^2}}}$$

Keterangan :

a = Jalur variabel independen (X1) dengan variabel mediasi (X2)

b = Jalur variabel mediasi (X2) dengan variabel dependen (Y)

SEa = Standar error koefisien a

SEb = Standar error koefisien b

Z = nilai t dari total pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

Kriteria Sobel Test :

1. Perhitungan terhadap nilai Z atau nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t table, yaitu apabila t hitung > nilai t tabel maka adanya pengaruh pada variabel mediasi.
2. Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel > 0,05 atau signifikan dan t tabel $\geq$ 1,64 untuk menunjukkan signifikansi 10%.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Responden yang terlibat dalam penelitian ini sejumlah 75 responden.

Deskripsi responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Demografi Responden

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki Laki	17	23%
	Perempuan	58	77%
	Jumlah	75	100%
2	Usia		
	20-24	35	47%
	25-29	33	44%
	> 30 tahun	7	9%
	Jumlah	75	100%
3	Lama Bekerja		
	1-3 tahun	62	83%
	4-6 tahun	11	15%
	> 7 tahun	2	3%
	Jumlah	75	100%
4	Pendidikan Terakhir		
	SMA	65	87%
	D3	0	0%
	S1	10	13%
	S2	0	0%
	Jumlah	75	100%

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa pada responden dengan ketentuan jenis kelamin, paling banyak adalah perempuan yakni 58 responden (77%) sedangkan laki laki berjumlah 17 responden (23%). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya

manusia yang bekerja di Alex Muslim Collection lebih banyak berjenis kelamin perempuan daripada laki laki.

Berdasarkan responden jumlah terbanyak dengan ketentuan usia, paling banyak adalah berusia 20 sampai 24 tahun yaitu sebanyak 35 responden (47%) lalu usia 25 sampai 29 tahun yaitu sebanyak 33 orang (44%) dan yang paling sedikit berusia lebih dari 30 tahun yaitu sebanyak 7 orang (9%). Hal ini dikarenakan bisnis ini bergerak di bidang *fashion* sehingga akan lebih menarik apabila banyak pekerja dari kalangan muda atau millennial.

Berdasarkan responden jumlah terbanyak dengan ketentuan lama bekerja, paling banyak adalah 1 sampai 3 tahun yaitu 62 responden (83%), lalu 4 sampai 6 tahun yaitu 11 orang (15%), dan yang paling sedikit adalah lebih dari 7 tahun yaitu 2 orang (3%). Hal ini dikarenakan banyak individu yang baru bergabung dengan Alex Muslim Collection.

Berdasarkan responden jumlah terbanyak dengan ketentuan pendidikan terakhir, paling banyak adalah dari SMA yakni berjumlah 65 orang (87%), lalu dari S1 sebanyak 10 responden (13%), sedangkan dari D3 dan S2 berjumlah 0 responden. Hal ini menyatakan bahwa tingkat pendidikan akhir karyawan Alex Muslim Collection sudah cukup baik, karena dengan tingkat pendidikan akhir SMA, sudah menguasai dan mengembangkan skill tertentu dan bertanggung jawab. Kemudian juga sebagian karyawan sudah didominasi dengan tingkat pendidikan akhir SMA/SMK sehingga, karyawan Alex Muslim Collection memiliki kualitas pendidikan yang baik.

4.2 Statistik Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif variabel bertujuan untuk meninjau jawaban dari responden terhadap masing masing pertanyaan yang menjadi instrumen dalam penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai jawaban responden. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan menggunakan skala Likert. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = ((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5) / 5)$$

Dimana :

F1 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 5

Kuesioner penelitian ini, angka jawaban responden dimulai dari angka 1 hingga 5. Maka dari itu angka indeks yang dihasilkan akan dimulai dari angka 20 hingga 100 dengan rentang 80. Dalam penelitian ini digunakan kriteria 3 kotak dibagi 3 dan menghasilkan rentang sebesar 26,66. Rentang tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan indeks persepsi konsumen terhadap variabel variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

73,34 – 100,00 = Tinggi

46,67 – 73,33 = Sedang

20,00 – 46,66 = Rendah

4.2.1 Statistik Deskriptif Variabel *Islamic Work Ethic*

Tabel 4.2

Statistik Deskriptif Variabel *Islamic Work Ethic*

Indikator		Islamic Work Ethic					Jumlah	Rata Rata	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Kemalasan merupakan musuh dalam Islam		0	0	6	45	24			
	Jumlah	0	0	18	180	120	318	63,6	sedang
Mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan		0	0	5	41	29			
	Jumlah	0	0	15	164	145	324	64,8	sedang
Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri & sesama		0	1	6	41	27			
	Jumlah	0	2	18	164	135	319	63,8	sedang
Bersikap adil & bijak di lingkungan kerja dibutuhkan		0	0	5	35	35			
	Jumlah	0	0	15	140	175	330	66	sedang
Melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya		0	1	6	42	26			
	Jumlah	0	2	18	168	130	318	63,6	Sedang
Jumlah								321,8	
Rata Rata								64,36	Sedang

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 64,36, artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa *Islamic work ethic* yang dimiliki oleh individu di Alex Muslim Collection adalah sedang. Jika dilihat dari sebaran jawaban responden skor tertinggi sebesar 66 terdapat pada indikator bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dibutuhkan. Hal ini disebabkan individu yang bekerja pada Alex Muslim Collection harus bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja kepada rekan kerja,

terlebih kepada konsumen dengan cara tidak membedakan konsumen yang datang untuk membeli, sehingga para karyawan tersebut tetap melayani konsumen yang datang dengan baik dan ramah. Sedangkan skor terendah sebesar 63,6 terdapat pada indikator kemalasan merupakan musuh dalam Islam dan melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan masih menunjukkan sikap malasnya apabila tidak ada atasan yang mengawasi. Berdasarkan data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa individu yang bekerja pada Alex Muslim Collection mampu mendedikasikan diri pada pekerjaan, mampu bekerja dengan baik bagi diri sendiri dan orang lain, mampu bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja, namun dalam bekerja mereka masih menunjukkan sikap malas dan bekerja dengan kemampuan seadanya.

4.2.2 Statistik Deskriptif Variabel *Organizational Commitment*

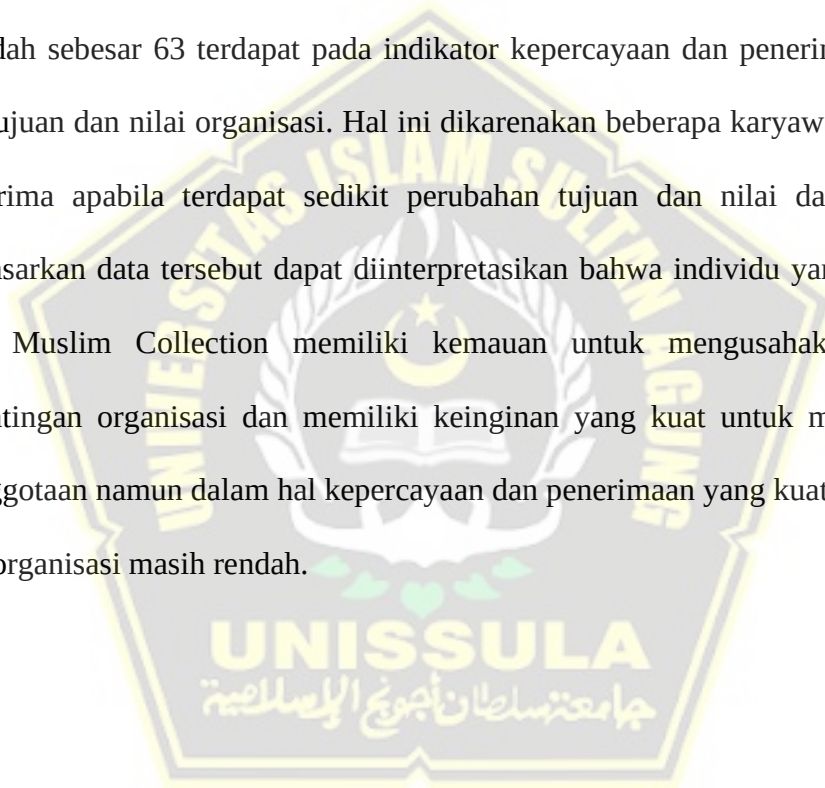
Tabel 4.3

Statistik Deskriptif Variabel *Organizational Commitment*

Indikator		Organizational Commitment					Jumlah	Rata Rata	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai organisasi		0	0	15	30	30			
	Jumlah	0	0	45	120	150	315	63	Sedang
Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi		0	0	7	39	29			
	Jumlah	0	0	21	156	145	322	64,4	sedang
Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan		0	0	6	43	26			
	Jumlah	0	0	18	172	130	320	64	Sedang
		Jumlah						191,4	
		Rata Rata						63,80	Sedang

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 63,80 artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa *organizational commitment* yang dimiliki oleh individu di Alex Muslim Collection adalah sedang. Jika dilihat dari sebaran jawaban responden skor tertinggi sebesar 64,4 terdapat pada indikator kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi. Hal ini disebabkan individu yang bekerja pada Alex Muslim Collection mau dan bersedia untuk mempromosikan usaha Alex Muslim Collection pada social media mereka, sehingga konsumen pun tau apabila ada barang baru atau diskon, sehingga penjualan pun meningkat. Sedangkan skor terendah sebesar 63 terdapat pada indikator kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai organisasi. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan masih belum menerima apabila terdapat sedikit perubahan tujuan dan nilai dalam organisasi. Berdasarkan data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa individu yang bekerja pada Alex Muslim Collection memiliki kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan namun dalam hal kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai organisasi masih rendah.



4.2.3 Statistik Deskriptif Variabel *Organizational Change Attitude*

Tabel 4.4

Statistik Deskriptif Variabel *Organizational Change Attitude*

Indikator		Organizational Change Attitude					Jumlah	Rata Rata	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Penerimaan		0	0	6	42	27			
	Jumlah	0	0	18	168	135	321	64,2	sedang
Perubahan merupakan hal yang menyenangkan		0	0	5	42	28			
	Jumlah	0	0	15	168	140	323	64,6	sedang
Mendukung perubahan yang terjadi		0	0	7	44	24			
	Jumlah	0	0	21	176	120	317	63,4	sedang
		Jumlah						192,2	
		Rata Rata						64,07	sedang

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 64,07 artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa *organizational change attitude* yang dimiliki oleh individu di Alex Muslim Collection adalah sedang. Jika dilihat dari sebaran jawaban responden skor tertinggi sebesar 64,6 terdapat pada indikator perubahan merupakan hal yang menyenangkan. Hal ini disebabkan individu yang bekerja pada Alex Muslim Collection menganggap bahwa perubahan yang terjadi dalam organisasi merupakan hal yang menyenangkan, diantaranya semua karyawan wajib memiliki social media agar mereka juga dapat membantu untuk mempromosikan usaha Alex Muslim Collection. Sedangkan skor terendah sebesar 63,4 terdapat pada indikator mendukung perubahan yang terjadi. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan masih belum menerima apabila terdapat sedikit perubahan dalam organisasi. Seperti kurangnya literasi mengenai teknologi. Berdasarkan data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa individu yang bekerja pada Alex Muslim Collection menerima

perubahan yang terjadi serta menganggap perubahan tersebut merupakan hal yang menyenangkan, namun tidak sedikit karyawan yang kurang mendukung perubahan yang terjadi, akibatnya tujuan organisasi akan sedikit terhambat.

4.2.4 Statistik Deskriptif Variabel *Employee Performance*

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel *Employee Performance*

Indikator		Employee Performance					Jumlah	Rata Rata	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Kualitas yang dihasilkan	Jumlah	0	0	7	43	25			
		0	0	21	172	125	318	63,6	sedang
Kuantitas yang dihasilkan	Jumlah	0	0	11	37	27			
		0	0	33	148	135	316	63,2	sedang
Waktu kerja	Jumlah	0	1	8	31	35			
		0	2	24	124	175	325	65	sedang
Kerjasama	Jumlah	0	0	4	34	37			
		0	0	12	136	185	333	66,6	sedang
		Jumlah						258,4	
		Rata Rata						51,68	sedang

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

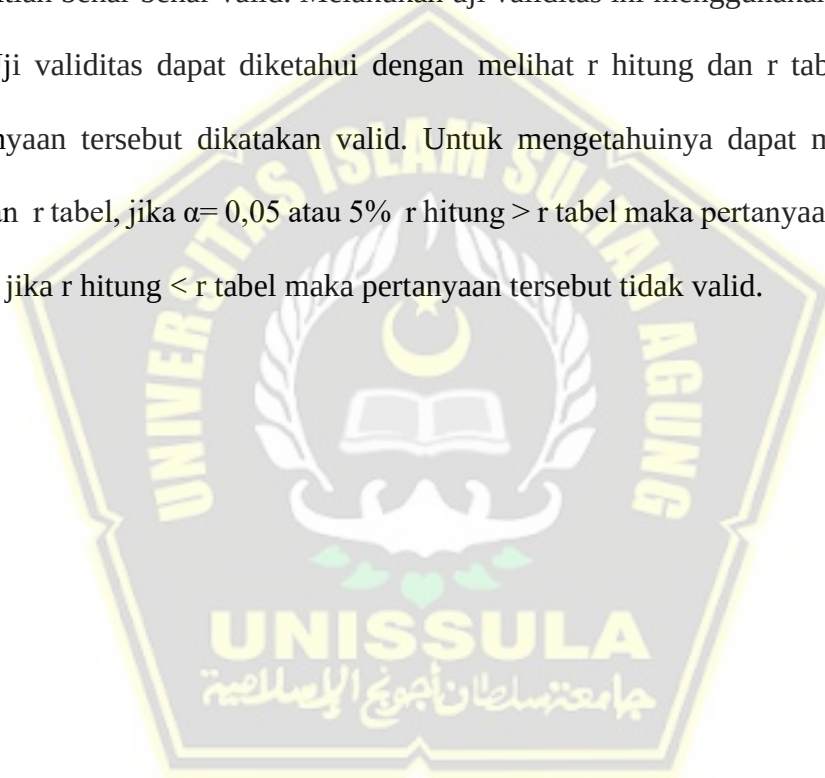
Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 51,68 artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa *employee performance* yang dimiliki oleh individu di Alex Muslim Collection adalah sedang. Jika dilihat dari sebaran jawaban responden skor tertinggi sebesar 66,6 terdapat pada indikator kerjasama. Hal ini disebabkan individu yang bekerja pada Alex Muslim Collection menjunjung tinggi kebersamaan dan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Sedangkan skor terendah sebesar 63,2 terdapat pada indikator kuantitas yang dihasilkan. Hal ini dikarenakan di masa pandemi Covid-19 sekarang ini, penjualan agak sedikit menurun. Berdasarkan data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa individu yang bekerja pada

Alex Muslim Collection mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik, mampu menyelesaikan pekerjaan dan menaati jam kerja yang berlaku, mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, namun pada pandemic ini kuantitas penjualan sedikit menurun.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian benar benar valid. Melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS 22. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r hitung dan r tabel (N-2), maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk mengetahuinya dapat melihat r hitung dengan r tabel, jika $\alpha = 0,05$ atau 5% $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid, tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.



Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Indikator	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
<i>Islamic Work Ethic</i>	1. Kemalasan merupakan musuh dalam Islam	0,655	0,2272	Valid
	2. Mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan	0,802	0,2272	
	3. Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan sesame	0,620	0,2272	
	4. Bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dibutuhkan	0,613	0,2272	
	5. Melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya	0,679	0,2272	
<i>Organizational Commitment</i>	1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai organisasi	0,831	0,2272	Valid
	2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi	0,809	0,2272	
	3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan	0,715	0,2272	
<i>Organizational Change Attitude</i>	1. Penerimaan	0,758	0,2272	Valid
	2. Perubahan merupakan hal yang menyenangkan	0,764	0,2272	
	3. Mendukung perubahan yang terjadi	0,729	0,2272	
<i>Employee Performance</i>	1. Kualitas yang dihasilkan	0,661	0,2272	Valid
	2. Kuantitas yang dihasilkan	0,812	0,2272	
	3. Waktu kerja	0,696	0,2272	
	4. Kerjasama	0,622	0,2272	

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan hasil tabel 4.6, pengujian validitas menunjukkan nilai *R-Hitung* untuk semua variabel penelitian $> R\text{-Tabel}$ (0,2272), sehingga dapat diasumsikan bahwa semua item kuesioner adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dinilai dengan stabilitas pengukuran dan memastikan stabilitas jawaban dari waktu ke waktu. Jenis reliabilitas ini dapat diuji dengan menggunakan *alpha cronbach*. (Cooper & Schindler, 2003). suatu variabel dikatakan reliabel, jika nilai $\alpha > 0,6$. Hal ini ditunjukkan dengan α hasil uji output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
<i>Islamic Work Ethic</i>	0,696	Reliabel
<i>Organizational Commitment</i>	0,689	Reliabel
<i>Organizational Change Attitude</i>	0,611	Reliabel
<i>Employee Performance</i>	0,651	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan hasil tabel 4.7, pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* instrumen untuk semua variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menguji apakah ada korelasi antara variabel-variabel bebas dengan tingkat multikolinieritas tinggi, apabila variabel variabel tersebut terdapat korelasi maka kesimpulannya tidak dapat diandalkan, karena apabila terjadi hubungan yang kuat antara variabel adalah masalah. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*). VIF adalah cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi gejala multikolinear. VIF mengukur keeratan hubungan antar variabel bebas. Nilai VIF di bawah 10 dianggap memadai, menunjukkan tidak adanya

multikolinieritas, sedangkan nilai VIF di atas 10 menunjukkan tingkat multikolinearitas yang tinggi di antara variabel.

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas (Model 1)

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Tolerance	VIF
1	<i>Islamic Work Ethic</i>	<i>Organizational Change Attitude</i>	0,674	1,485
2	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Organizational Change Attitude</i>	0,674	1,485

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa semua nilai VIF variabel bebas dibawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0.10 dapat dinyatakan bahwa dalam regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas (Model 2)

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Tolerance	VIF
1	<i>Islamic Work Ethic</i>	<i>Employee Performance</i>	0,610	1,638
2	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Employee Performance</i>	0,593	1,686
3	<i>Organizational Change Attitude</i>	<i>Employee Performance</i>	0,642	1,557

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai VIF variabel bebas dibawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0.10 dapat dinyatakan bahwa dalam regresi tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual. Salah satu asumsi utama dari regresi adalah bahwa varian dari kesalahan adalah konstan di seluruh pengamatan. Biasanya, residu diplot untuk menilai asumsi ini. Jika varians dari residual berbeda disebut heteroskedastisitas atau memiliki varian tidak konstan (Greene 2012). Uji statistik yang digunakan adalah uji *glejser*. Uji *glejser* dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Apabila sig kurang dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan apabila sig lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.10

Uji Heterokedastisitas (Model 1)

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Signifikansi
1	<i>Islamic Work Ethic</i>	<i>Organizational Change Attitude</i>	0,132
2	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Organizational Change Attitude</i>	0,736

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Dari hasil uji *glejser* 4.10 dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas yang dibuktikan nilai signifikansi semua variabel $> 0,05$.

Tabel 4.11**Uji Heterokedastisitas (Model 2)**

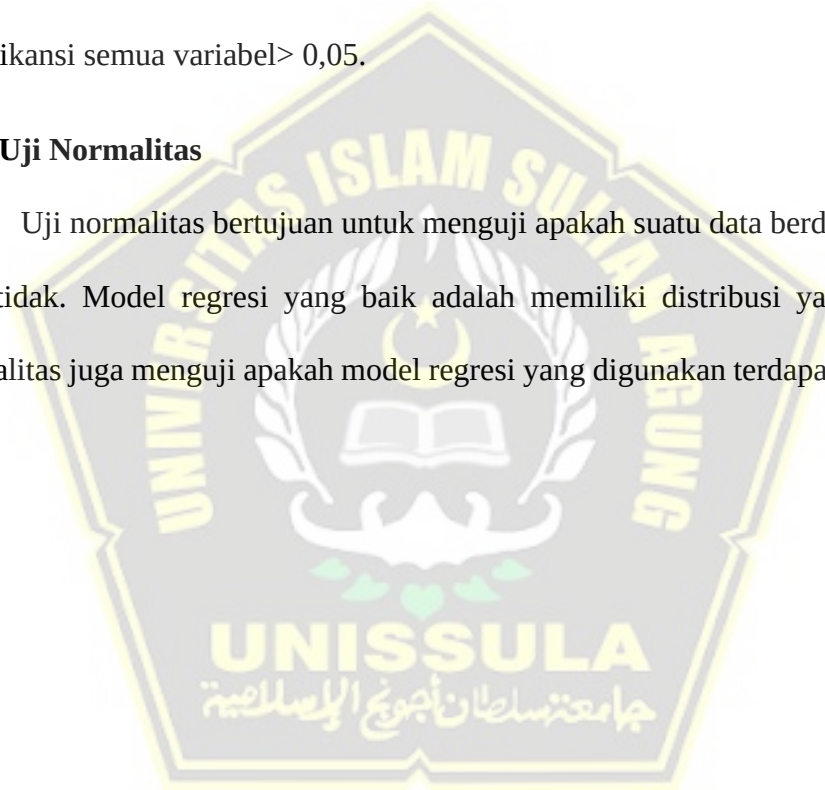
No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Signifikansi
1	<i>Islamic Work Ethic</i>	<i>Employee Performance</i>	0,480
2	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Employee Performance</i>	0,870
3	<i>Organizational Change Attitude</i>	<i>Employee Performance</i>	0,746

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Dari hasil uji *glejser* 4.11 dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas yang dibuktikan nilai signifikansi semua variabel $> 0,05$.

4.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi yang normal. Uji normalitas juga menguji apakah model regresi yang digunakan terdapat gangguan atau tidak.



Tabel 4.12

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08395818
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.057
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 residual menghasilkan nilai 0.065 di atas batas nilai 0.05. Hal ini berarti data terdistribusi dengan normal.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat dan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh *Islamic Work Ethic*, *Organizational Commitment*, *Organizational Change Attitude*, terhadap *Employee Performance* pada karyawan Alex Muslim Collection.

Tabel 4.13

Uji Regresi Linier Berganda (Model 1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,505	1,359		3,315	0,001
<i>Islamic Work Ethic</i>	0,202	0,074	0,314	2,731	0,008
<i>Organizational Commitment</i>	0,311	0,099	0,360	3,130	0,003

Dependent Variabel : *Organizational Change Attitude*

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,505 + 0,202 \text{ Islamic Work Ethic} + 0,311 \text{ Organizational Commitment} + e$$

Dari model tersebut dapat dikatakan bahwa *Islamic work ethic* dan *organizational commitment* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *organizational change attitude*. Ini terlihat dari koefisien regresi yang positif. Sehingga apabila tingkat *Islamic work ethic* dan *organizational commitment* tinggi di suatu organisasi hal tersebut akan meningkatkan *organizational change attitude* individu.

Tabel 4.14
Uji Regresi Linier (Model 2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,609	1,758		1,484	0,142
<i>Islamic Work Ethic</i>	0,284	0,094	0,325	3,024	0,003
<i>Organizational Commitment</i>	0,259	0,128	0,221	2,032	0,046
<i>Organizational Change Attitude</i>	0,408	0,142	0,301	2,872	0,005

Dependent Variable : *Employee Performance*

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Persamaan regresi linier yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,609 + 0,284 \text{ Islamic Work Ethic} + 0,259 \text{ Organizational Commitment} + 0,408 \text{ Organizational Change Attitude}$$

Dari model tersebut dapat dikatakan bahwa *islamic work ethic*, *organizational commitment*, dan *organizational change attitude* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *employee performance*. Ini terlihat dari koefisien regresi yang positif. Sehingga apabila tingkat *islamic work ethic*, *organizational commitment*, dan *organizational change attitude* individu tinggi, maka hal tersebut akan meningkatkan *employee performance*.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu, berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.15

Koefisien Determinasi (Model 1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,598	0,358	0,340	1,099

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Besarnya pengaruh *islamic work ethic* dan *organizational commitment* terhadap *organizational* dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2). Hasil menunjukkan *Adjusted R Square* sebesar 0,340 berarti variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 34%. Sedangkan 66% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.16

Koefisien Determinasi (Model 2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,707	0,500	0,479	1,324

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Besarnya pengaruh *islamic work ethic*, *organizational commitment*, dan *organizational change attitude* terhadap *employee performance* dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2). Hasil menunjukkan Adjusted *R Square* sebesar 0,479 berarti variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 47,9%. Sedangkan 52,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4.6.2 Uji F (Uji Model)

Uji F bertujuan mengetahui model estimasi yang digunakan layak atau tidak. Kata layak yaitu untuk dapat menjelaskan variabel independen terhadap dependen. Jika $\alpha = 0,05$ dan hasil signifikan pada tabel $F > 0,05$ maka tidak signifikan, artinya H_0 diterima H_a ditolak. Sebaliknya jika $F < 0,05$ maka signifikan dan H_0 ditolak H_a diterima. Sedangkan cara lain yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. F hitung $> F$ tabel artinya variabel independen berpengaruh terhadap dependen.

Tabel 4.17

Uji F (Model 1)

No	Independen Variabel	Dependen Variabel	F Hitung	F Tabel	Signifikansi
1	<i>Islamic Work Ethic</i>	<i>Organizational Change Attitude</i>	20,056	2,73	0,000
2	<i>Organizational Commitment</i>				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Dari tabel diatas uji F hitung sebesar 20,056 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Maka model regresi dapat digunakan untuk variabel independen dan model yang digunakan dalam penelitian layak atau *fit*.

Tabel 4.18**Uji F (Model 2)**

No	Independen Variabel	Dependen Variabel	F Hitung	F Tabel	Signifikansi
1	<i>Islamic Work Ethic</i>	<i>Employee Performance</i>	23,697	2,72	0,000
2	<i>Organizational Commitment</i>				
3	<i>Organizational Change Attitude</i>				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Dari tabel diatas Uji F hitung sebesar 23,697 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk variabel independen dan model yang digunakan dalam penelitian ini layak atau *fit*.

4.6.3 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)**Tabel 4.19****Uji Signifikan Parameter Individual (Model 1)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,505	1,359		3,315	0,001
<i>Islamic Work Ethic</i>	0,202	0,074	0,314	2,731	0,008
<i>Organizational Commitment</i>	0,311	0,099	0,360	3,130	0,003

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 75 - 4 - 1 = 70$, serta pengujian dua sisi diperoleh nilai sebesar 1,994.

1. Hipotesis 1

Pada tabel 4.19 diperoleh nilai t hitung variabel *islamic work ethic* sebesar 2,371. Hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $2,371 > 1,994$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi *islamic work ethic* 0,008 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, maka variabel *islamic work ethic* secara signifikan berpengaruh terhadap *organizational change attitude*.

2. Hipotesis 2

Pada tabel 4.19 diperoleh nilai t hitung variabel *organizational commitment* sebesar 3,130. Hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $3,130 > 1,994$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi *organizational commitment* 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa uji H_0 ditolak, maka variabel *organizational commitment* secara signifikan berpengaruh terhadap *organizational change attitude*.

Tabel 4.20
Uji Signifikan Parameter Individual (Model 2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,609	1,758		1,484	0,142
<i>Islamic Work Ethic</i>	0,284	0,094	0,325	3,024	0,003
<i>Organizational Commitment</i>	0,259	0,128	0,221	2,032	0,046
<i>Organizational Change Attitude</i>	0,408	0,142	0,301	2,872	0,005

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 75 - 4 - 1 = 70$, serta pengujian dua sisi diperoleh nilai sebesar 1,994.

3. Hipotesis 3

Pada tabel 4.20 diperoleh nilai t hitung variabel *islamic work ethic* sebesar 3,024. Hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $3,024 > 1,994$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi *islamic work ethic* 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa uji H_0 ditolak, maka variabel *islamic work ethic* secara signifikan berpengaruh terhadap *employee performance*.

4. Hipotesis 4

Pada tabel 4.20 diperoleh nilai t hitung variabel *organizational commitment* sebesar 2,032 Hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $2,032 > 1,994$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi *organizational commitment* 0,046 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa uji H_0 ditolak, maka variabel *organizational commitment* secara signifikan berpengaruh terhadap *employee performance*.

5. Hipotesis 5

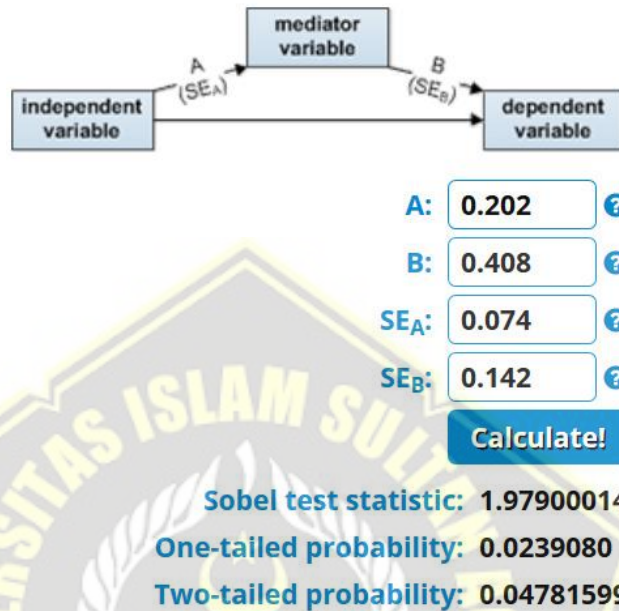
Pada tabel 4.20 diperoleh nilai t hitung variabel *organizational change attitude* sebesar 2,872 Hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $2,872 > 1,994$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi *organizational change attitude* 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa uji H_0 ditolak, maka variabel *organizational change attitude* secara signifikan berpengaruh terhadap *employee performance*.

4.6.4 Hasil Uji Sobel Test

Untuk mengetahui apakah *organizational change attitude* mampu menjadi variabel intervening antara *islamic work ethic* dan *organizational commitment* terhadap *employee performance* maka dalam penelitian ini menggunakan uji sobel test. Uji sobel test menggunakan aplikasi *calculation for the sobel test*. Variabel intervening

dikatakan berpengaruh apabila test statistiknya lebih dari 1,994 dan pada *two tailed probability* memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

a. Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Employee Performance* melalui *Organizational Change Attitude*



Gambar 4.1

Hasil Uji Sobel (Model 1)

Keterangan:

B_A = Koefisien regresi *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Change Attitude*

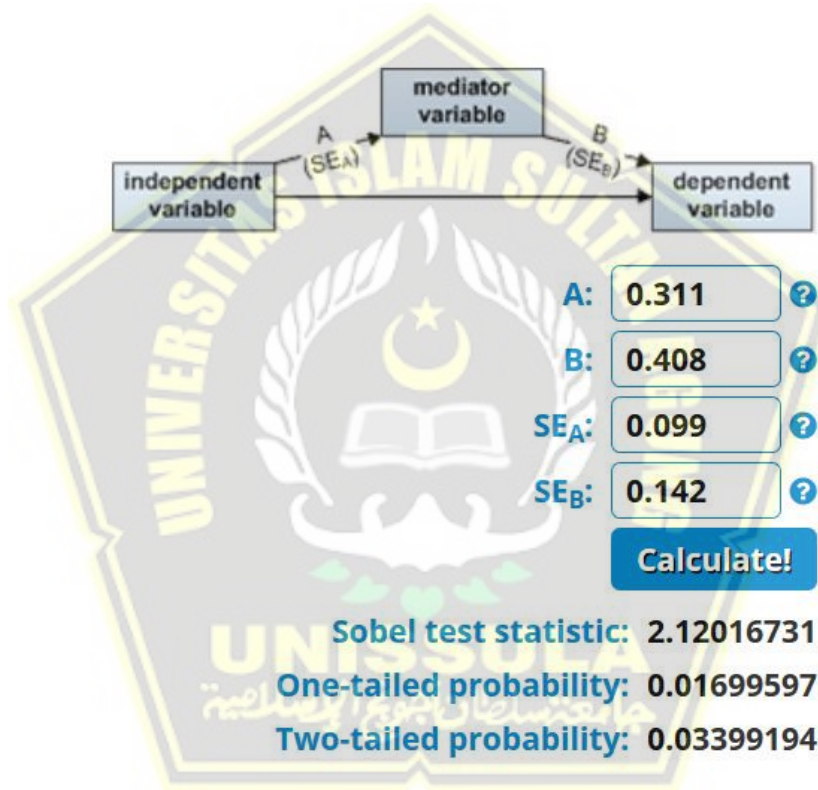
B_B = Koefisien regresi *Organizational Change Attitude* terhadap *Employee Performance*

SE_A = Standar error *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Change Attitude*

SE_B = Standar error *Organizational Change Attitude* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil uji sobel test pada gambar diatas, diperoleh nilai Test Statistic sebesar 1,979. Dengan two tailed probability sebesar 0,047. Dengan hasil tersebut maka diartikan bahwa *Organizational Change Attitude* mampu menjadi variabel intervening antara Islamic Work Ethic dengan Employee Performance.

b. Pengaruh Organizational Commitment terhadap Employee Performance melalui Organizational Change Attitude



Gambar 4.2

Hasil Uji Sobel (Model 2)

Keterangan:

B_A = Koefisien regresi *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Change Attitude*

B_B = Koefisien regresi *Organizational Change Attitude* terhadap *Employee Performance*

SE_A = Standar error *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Change Attitude*

SE_B = Standar error *Organizational Change Attitude* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil uji sobel test pada gambar diatas diperoleh nilai Test Statistic sebesar 2.102 dengan two tailed probability sebesar $0,0339 < 0,05$. Dengan hasil tersebut maka artinya *organizational change attitude* mampu menjadi variabel intervening antara *organizational commitment* dengan *employee performance*.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Change Attitude*

Hasil pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *islamic work ethic* dan *organizational change attitude*. Temuan ini menunjukkan bahwa ada pengaruh penting antara *islamic work ethic* dengan *organizational change attitude*. Peningkatan *islamic work ethic* dapat dilakukan melalui anggapan bahwa kemalasan merupakan musuh dalam Islam, mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan, anggapan bahwa bekerja dengan baik akan bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama, bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama, dan harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya, sehingga hal ini akan meningkatkan penerimaan terhadap perubahan, merasa bahwa perubahan merupakan hal yang menyenangkan, dan

mendukung perubahan yang terjadi. Hal ini dapat dilihat dari individu yang bekerja di Alex Muslim Collection menganggap bahwa kemalasan ketika sedang bekerja merupakan musuh dalam Islam karena rasa malas tersebut muncul dari gangguan syaitan selain itu para karyawan tersebut mampu mendedikasikan diri pada pekerjaan karena mereka menganggap bahwa hal ini merupakan suatu kebajikan sehingga mereka dapat menerima dengan baik segala perubahan yang terjadi di tempat kerja mereka. Para karyawan tersebut juga mampu bekerja dengan baik untuk diri sendiri maupun sesama terbukti dari pelayanan yang mereka berikan kepada pelanggan sehingga para pelanggan merasa nyaman dalam berbelanja serta mereka mampu bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja sehingga hal ini akan membuat para karyawan merasa bahwa perubahan yang terjadi di organisasi merupakan hal yang menyenangkan. Seperti keharusan mereka dalam menggunakan teknologi dan keaktifan dalam mempromosikan usaha di berbagai sosial media. Selain itu para karyawan mampu untuk melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya sehingga apapun perubahan yang terjadi dalam organisasi apabila bermanfaat bagi kesejahteraan bersama, para karyawan tersebut akan mendukungnya.

Hal tersebut mendukung penelitian dari Yousef (2000) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap sikap karyawan terhadap perubahan organisasi mengenai penerimaan atau penolakan karyawan atas perubahan yang terjadi dalam organisasi. Selain itu, hasil penelitian Dewi & Bawono (2008) menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap dimensi sikap pada perubahan organisasi.

4.7.2 Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Change*

Attitude

Hasil pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *organizational commitment* dan *organizational change attitude*. *Organizational commitment* yang mana dilihat dari penerimaan yang kuat atas nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan akan meningkatkan penerimaan terhadap perubahan, merasa bahwa perubahan merupakan hal yang menyenangkan, dan mendukung perubahan yang terjadi. Hal ini nampak dari kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi yang ditunjukkan oleh para karyawan Alex Muslim Collection sehingga membuat mereka mampu untuk menerima perubahan yang terjadi dalam organisasi. Selain itu para karyawan memiliki kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi yakni meningkatnya penjualan dan bertambahnya jumlah pelanggan sehingga membuat karyawan merasa bahwa perubahan merupakan hal yang menyenangkan. Selain itu, para karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan hal ini bisa dilihat dari beberapa karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun, sehingga mereka akan mendukung perubahan yang terjadi.

Hal ini mendukung penelitian dari Yousef (2000) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan dengan sikap karyawan terhadap perubahan organisasi. Hal ini didasarkan pada perilaku perbaikan terus menerus dan hal ini menunjukkan, meskipun tidak setuju dengan perubahan yang terjadi pada saat

karyawan melakukan perbaikan secara terus menerus, maka apapun perubahan tersebut akan tetap dilakukan.

4.7.3 Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian hipotesis 3 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *islamic work ethic* dan *employee performance*. Peningkatan *islamic work ethic* dapat dilakukan melalui anggapan bahwa kemalasan merupakan musuh dalam Islam, mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan, anggapan bahwa bekerja dengan baik akan bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama, bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama, dan harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya, sehingga hal ini akan meningkatkan kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerja sama antar karyawan. Hal ini dapat dilihat dari individu yang bekerja di Alex Muslim Collection menganggap bahwa kemalasan ketika sedang bekerja merupakan musuh dalam Islam selain itu para karyawan tersebut mampu mendedikasikan diri pada pekerjaan karena mereka menganggap bahwa hal ini merupakan suatu kebajikan sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas dari organisasi. Para karyawan tersebut juga mampu bekerja dengan baik untuk diri sendiri maupun sesama terbukti dari pelayanan yang mereka berikan kepada pelanggan sehingga para pelanggan merasa nyaman dalam berbelanja serta mereka mampu bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja sehingga hal ini membuat mereka mampu memenuhi target penjualan seperti yang diharapkan oleh organisasi. Selain itu para karyawan mampu untuk melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya

sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta mampu menjalin kerja sama yang baik dengan sesama rekan kerja mereka.

Hal ini mendukung penelitian dari Abdi et al., (2014) yang menyatakan bahwa sistem manajemen Islam merupakan padang rumput yang berkembang dan dengan menerima struktur etika organisasi dapat meningkatkan kinerjanya dan juga bekerja lebih efisien. Selain itu hubungan antara *Islamic work ethic* dan *job performance* juga diteliti oleh Hayati & Caniago (2012) dan ditemukan korelasi positif antara keduanya.

4.7.4 Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian hipotesis 4 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *organizational commitment* dan *employee performance*. *Organizational commitment* yang mana dilihat dari penerimaan yang kuat atas nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan akan meningkatkan kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerja sama antar karyawan. Hal ini nampak dari kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi yang ditunjukkan oleh para karyawan Alex Muslim Collection sehingga membuat mereka mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh organisasi. Selain itu para karyawan memiliki kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi yakni meningkatnya penjualan dan bertambahnya jumlah pelanggan. Selain itu, para karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan yang mana dapat dilihat dari kedisiplinan waktu bekerja mereka serta kerja sama yang baik antar rekan kerja.

Hal ini mendukung penelitian dari Dixit & Bhati (2012) yang menemukan bahwa *employees commitment* secara signifikan terkait dengan produktivitas berkelanjutan di industry. Dixit & Bhati melaporkan bahwa ada hubungan positif antara tiga komitmen (komitmen afektif, kontinuitas, dan normatif) dan produktivitas organisasi yang berkelanjutan.

4.7.5 Pengaruh *Organizational Change Attitude* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian hipotesis 5 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *organizational change attitude* dan *employee performance*. *Organizational change attitude* yang mana terlihat dari penerimaan terhadap perubahan, merasa bahwa perubahan merupakan hal yang menyenangkan, dan mendukung perubahan yang terjadi akan meningkatkan kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerja sama antar karyawan. Hal ini nampak dari kesediaan karyawan Alex Muslim Collection dalam menerima perubahan yang terjadi akan mendorong mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, anggapan mereka bahwa perubahan merupakan hal yang menyenangkan membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan karena dengan kemajuan teknologi yang ada membuat waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan akan lebih efisien. Dukungan para karyawan terhadap perubahan yang terjadi membuat hubungan mereka terhadap sesama rekan kerja semakin erat sehingga hal ini meningkatkan kerjasama dari para karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian dari Bouckenooghe (2009) yang menunjukkan konsep skema perubahan untuk mengevaluasi bagaimana orang mengidentifikasi

perubahan dan kinerja organisasi. Ia menyatakan bahwa perubahan organisasi baik sikap karyawan terhadap perubahan organisasi maupun kinerja organisasi memiliki efek positif.

4.7.6 Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Employee Performance* melalui *Organizational Change Attitude* sebagai Variabel Mediasi

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *islamic work ethic* dan *employee performance* melalui *organizational change attitude*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan *islamic work ethic* memiliki pengaruh lebih besar secara tidak langsung melalui *organizational change attitude* daripada pengaruh langsung terhadap *employee performance*. Variable *organizational change attitude* merupakan variable penting dalam kaitannya antara *islamic work ethic* dengan *employee performance*. Artinya bahwa etika kerja islam yang diterapkan dalam perusahaan harus mampu menciptakan sikap perubahan dalam organisasi. Dengan adanya sikap perubahan dalam organisasi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari individu yang bekerja di Alex Muslim Collection menganggap bahwa kemalasan ketika sedang bekerja merupakan musuh dalam Islam karena rasa malas tersebut muncul dari gangguan syaitan selain itu para karyawan tersebut mampu mendedikasikan diri pada pekerjaan karena mereka menganggap bahwa hal ini merupakan suatu kebajikan sehingga mereka dapat menerima dengan baik segala perubahan yang terjadi di tempat kerja mereka, hal ini akan berdampak pada kualitas mereka ketika sedang bekerja . Para karyawan tersebut juga mampu bekerja dengan baik untuk diri sendiri maupun sesame terbukti dari pelayanan yang mereka berikan kepada pelanggan sehingga para pelanggan

merasa nyaman dalam berbelanja serta mereka mampu bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja sehingga hal ini akan membuat para karyawan merasa bahwa perubahan yang terjadi di organisasi merupakan hal yang menyenangkan. Seperti keharusan mereka dalam menggunakan teknologi dan keaktifan dalam mempromosikan usaha di berbagai sosial media, sehingga mereka mampu untuk memenuhi kuantitas target penjualan yang telah direncanakan organisasi. Selain itu para karyawan mampu untuk melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya sehingga apapun perubahan yang terjadi dalam organisasi apabila bermanfaat bagi kesejahteraan bersama, para karyawan tersebut akan mendukungnya, hal ini lah yang menyebabkan kerjasama diantara para karyawan Alex Muslim Collection sangat baik.

Hal ini mendukung penelitian dari Jamil (2007) yang menunjukkan bahwa kehidupan terus berjalan dengan adanya perubahan dan dinamika dari berbagai aspek. Hal ini menyebabkan munculnya masalah baru. Sehingga memaksa orang untuk berperilaku samar-samar dan ambigu. Mereka bahkan berperilaku dan bertindak sesuai dengan kebutuhan dan kemauan pada saat itu. Dunia Arab dengan berbagai pendekatan perubahan organisasi, diasumsikan dipengaruhi oleh adanya etos kerja dan norma. Yousef (2000) menyatakan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap sikap karyawan terhadap perubahan organisasi mengenai penerimaan atau penolakan karyawan terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi, sehingga apabila karyawan mampu menerima perubahan dalam organisasi, maka kinerja individu akan meningkat, yangmana perubahan tersebut bermanfaat bagi individu dan organisasi.

4.7.7 Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* melalui *Organizational Change Attitude* sebagai Variabel Mediasi

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *organizational commitment* dan *employee performance* melalui *organizational change attitude*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan *organizational commitment* memiliki pengaruh lebih besar secara tidak langsung melalui *organizational change attitude* daripada pengaruh langsung terhadap *employee performance*. Variable *organizational change attitude* merupakan variabel yang dapat memediasi antara *organizational commitment* dengan *employee performance*. Artinya bahwa komitmen yang dilaksanakan dalam organisasi harus mampu menciptakan sikap perubahan dalam organisasi. Dengan adanya sikap perubahan dalam organisasi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini nampak dari kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi yang ditunjukkan oleh para karyawan Alex Muslim Collection sehingga membuat mereka mampu untuk menerima perubahan yang terjadi dalam organisasi, yang mana sikap penerimaan ini berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan karyawan. Selain itu para karyawan memiliki kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi yakni meningkatnya penjualan dan bertambahnya jumlah pelanggan sehingga membuat karyawan merasa bahwa perubahan merupakan hal yang menyenangkan, hal inilah yang akan menyebabkan meningkatnya kuantitas kerja yang dihasilkan karena karyawan mampu memenuhi target dalam penjualan. Selain itu, para karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan hal ini bisa dilihat dari beberapa karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun, sehingga mereka akan

mendukung perubahan yang terjadi. Sikap saling mendukung inilah yang membuat kerjasama yang terjalin antar rekan kerja semakin kuat, sehingga kinerja mereka akan semakin meningkat.

Hal ini mendukung penelitian dari Balamurugan & Dhivya (2020) bahwa karyawan yang memiliki komitmen tingkat tinggi terhadap organisasi akan aktif untuk mempersiapkan bagaimana menghadapi perubahan organisasi, yang menerapkan perubahan terpadu misalnya manajemen kualitas total, rekayasa ulang proses bisnis, atau organisasi pembelajaran yang secara bersamaan mengubah struktur, sistem, dan proses mereka untuk meningkatkan efisiensi, inovatif, kualitas mereka.



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab bab sebelumnya pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Islamic work ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational change attitude*. Karyawan Alex Muslim Collection menganggap bahwa kemalasan merupakan musuh dalam Islam dan mampu mendedikasikan diri pada pekerjaan sehingga mereka dapat menerima dengan baik segala perubahan yang terjadi.
2. *Organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational change attitude*. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai organisasi yang ditunjukkan oleh para karyawan Alex Muslim Collection membuat mereka mampu menerima perubahan yang terjadi. Selain itu kemauan dalam mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi membuat karyawan merasa bahwa perubahan merupakan hal yang menyenangkan.
3. *Islamic work ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Karyawan Alex Muslim Collection mampu mendedikasikan diri pada pekerjaan sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas dari organisasi. Para karyawan tersebut juga mampu bekerja dengan baik untuk diri sendiri maupun sesama terbukti dari pelayanan yang mereka berikan kepada pelanggan sehingga para pelanggan merasa nyaman dalam

berbelanja sehingga hal ini membuat mereka mampu memenuhi target penjualan seperti yang diharapkan oleh organisasi.

4. *Organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi yang ditunjukkan oleh para karyawan Alex Muslim Collection membuat mereka mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh organisasi. Kemauan karyawan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi. Selain itu, para karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan yang mana dapat dilihat dari kedisiplinan waktu bekerja mereka serta kerja sama yang baik antar rekan kerja.
5. *Organizational change attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Kesiediaan karyawan Alex Muslim Collection dalam menerima perubahan yang terjadi akan mendorong mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Anggapan mereka bahwa perubahan merupakan hal yang menyenangkan membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan karena dengan kemajuan teknologi yang ada membuat waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan akan lebih efisien.
6. *Organizational change attitude* mampu memediasi hubungan antara *islamic work ethic* dan *employee performance*. Etika kerja islam yang diaplikasikan oleh karyawan harus mampu meningkatkan sikap perubahan dalam organisasi. Kemudian dengan sikap perubahan dalam organisasi yang semakin baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dukungan karyawan dalam perubahan organisasi akan membuat karyawan lebih efektif dan efisien dalam bekerja.

7. *Organizational change attitude* mampu memediasi hubungan antara *organizational commitment* dan *employee performance*. Komitmen yang dipunyai oleh karyawan di organisasi harus mampu meningkatkan sikap perubahan dalam organisasi. Kemudian dengan sikap perubahan dalam organisasi yang semakin baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dukungan karyawan dalam perubahan organisasi akan membuat karyawan lebih efektif dan efisien dalam bekerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terkait dengan peningkatan *employee performance* melalui *islamic work ethic*, *organizational commitment* dan *organizational change attitude*. Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi acuan yang bermanfaat bagi seluruh manajer di sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja individu di organisasi tersebut.

Para manajer di berbagai organisasi harus meyakinkan bahwa perubahan merupakan salah satu faktor penting di organisasi sebagai salah satu bentuk fleksibilitas organisasi terhadap perkembangan di lingkungan sekitarnya. Setiap organisasi harus mengikuti berbagai tuntutan perubahan lingkungan. Memodifikasi struktur organisasi, tujuan, teknologi, tugas, dan sebagainya bisa menjadi faktor dalam mengubah organisasi. Banyak organisasi melakukan perubahan sebagai tantangan nyata. Proses perubahan di setiap organisasi bersifat unik berdasarkan keadaan tertentu seperti perbedaan sifat organisasi, sifat bisnis, budaya dan nilai, gaya manajemen dan

kepemimpinan serta sikap karyawan. Sehingga apabila karyawan mampu menerima dengan baik perubahan yang terjadi di dalam organisasi, maka kinerja mereka akan meningkat. Hal ini disebabkan karena perubahan tersebut memberikan manfaat bagi organisasi, misalnya perubahan dalam kemajuan teknologi, hal ini akan membuat pekerjaan individu lebih efektif dan efisien. Sehingga diharapkan para karyawan mampu bersikap menerima perubahan yang terjadi, menganggap perubahan sebagai hal yang menyenangkan sehingga mereka akan memiliki tambahan pengalaman dan pengetahuan serta mendukung perubahan yang sedang terjadi. Sikap karyawan dalam keputusan menerima atau menolak setiap perubahan dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh etika kerja Islami dan komitmen yang dimiliki karyawan. Etika kerja islami yang dapat diterapkan misalnya menganggap bahwa kemalasan merupakan musuh dalam Islam, mampu mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan, menganggap bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama, bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja serta melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya. Semakin baik penerapan etika kerja Islami dalam bekerja dan semakin tinggi komitmen organisasi, sikap karyawan terhadap setiap perubahan organisasi pegawai akan dapat semakin menerima dan tidak terlalu menolak secara berlebihan dan merugikan organisasi.

5.3 Saran

Untuk mengatasi permasalahan yang timbul dan berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran diberikan yaitu :

1. Terkait dengan *islamic work ethic*, sebaiknya para individu yang bekerja di Alex Muslim Collection harus ditingkatkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja

dengan cara memberikan pengetahuan terkait dengan riset pasar mengenai *fashion* yang diminati konsumen, memberikan *reward* apabila bisa mencapai target penjualan.

2. Terkait dengan *organizational commitment*, sebaiknya individu yang bekerja di Alex Muslim Collection harus ditingkatkan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai organisasi dengan cara harus menjalin komunikasi yang baik dengan para individu. Selain itu manajer harus memberikan ruang bagi individu untuk bisa berkreasi dan mengapresiasi ide ide terkait dengan kemajuan organisasi.
3. Terkait dengan *organizational change attitude*, sebaiknya individu yang bekerja di Alex Muslim Collection harus didorong untuk selalu mendukung perubahan yang terjadi dengan cara harus menjalin komunikasi yang baik dengan para individu dan meyakinkan bahwa perubahan ini merupakan yang bersifat positif yang akan bermanfaat bagi individu dan organisasi.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang memerlukan perbaikan serta pengembangan pada studi studi berikutnya. Keterbatasan keterbatasan pada penelitian ini adalah :

1. Variabel dalam melakukan penelitian ini hanya dibatasi dengan menggunakan 4 variabel penelitian yaitu *islamic work ethic*, *organizational commitment*, *organizational change attitude*, dan *employee performance*. Selain itu, hasil R Square dalam penelitian ini memiliki nilai yang rendah yakni 34%.

2. Penelitian ini hanya meneliti pada satu bidang UMKM saja. Sehingga masih belum diketahui pengaruh variabel variabel diatas pada bidang usaha lain.
3. Pengumpulan data untuk penelitian hanya menggunakan kuesioner saja, sehingga waktunya sangat terbatas. Hal ini menyebabkan tidak banyak interaksi dan penjelasan dari responden.

5.5 Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan pada penelitian ini, maka agenda penelitian mendatang adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dengan mempelajari variabel-variabel di luar penelitian ini yang mana dapat mempengaruhi *organizational change attitude*. Seperti perubahan pola pikir, *job satisfaction*, dan *internal work motivation*.
2. Pengumpulan data tidak hanya berasal dari kuesioner saja, tetapi bisa ditambahi dengan wawancara, karena akan lebih mendapatkan jawaban yang luas dari responden.
3. Penelitian ini menggunakan responden yang berasal dari UMKM bidang *fashion*, untuk penelitian selanjutnya bisa diteliti lagi bidang industri lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, A. S., & Muneer, S. (2013). The impact of Islamic work ethics on employee performance: testing two models of personality X and personality Y. *Science International (Lahore)*, 25(3), 611-617.
- Abdi, M.F., Nor, S.F.D.W.M., & Radzi, N.Z.M. (2014). The impact of Islamic work ethics on job performance and organizational commitment. In *Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference*, Kuala Lumpur, Malaysia
- Ahmed, F., & Ramay, M. I. (2010). The Impact of Organizational Commitment on Employee's Job Performance. *European Journal of Social Sciences*, Vol. 15
- Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International journal of productivity and performance management*
- Bouckenoghe, D. (2009). Change recipients' attitudes toward change: a review study. Cohen L, Manion L, Morrison K (2013) *Research methods in education*: Routledge
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2003). *Business research methods (8th ed.)*. New York: McGraw-Hill
- Daresfa, U., & Ermi Arbi, Z. (2019). Sikap pada Perubahan Organisasi: Peran Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi. *Prosiding Simposium Nasional Magister (SINMAG)*, 2(2).
- Darwish, A. Y. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethics and attitudes toward organizational change. *human relationship*. 53 (4), 513-537.
- Dewi, S. S., & Bawono, I. R. (2008). Analisis pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi (Studi kasus pada bank umum non syariah di wilayah eks karesidenan Banyumas Jawa Tengah). *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 12(1).
- Dixit, V., & Bhati, M. (2012). A study about employee commitment and its impact on sustained productivity in Indian auto-component industry. *European journal of business and social sciences*, 1(6), 34-51.
- Djakfar, M. (2007). Religion, Work Ethics, and Business Attitude: A Case Study on the Meaning of Business Behavior of Madurese Fruits Traders in Malang. *The International Journal of Accounting and Business Society*, 16(2), 93.
- Elias, S. M. (2009). Employee commitment in times of change: Assessing the importance of attitudes toward organizational change. *Journal of Management*, 35(1), 37-55.
- Emmanuel, U., & Ibeawuchi, E. (2015). Research Design and Sampling in Social and

Management Sciences in 21 st Century. *European Journal of Academic Essays*, 2(3), 37–46.

- Farahani, M., Taghadosi, M., & Behboudi, M. (2011). An exploration of the relationship between transformational leadership and organizational commitment: The moderating effect of emotional intelligence: Case study in Iran. *International Business Research*, 4(4), 211.
- Fu, N., Flood, P., Bosak, J., Morris, T. and O'Regan, P. (2015), "How do high performance work systems influence organizational innovation in professional service firms?", *Employee Relations*, Vol. 37 No. 2, pp. 209-231
- Fugate, M., Prussia, G. E., & Kinicki, A. J. (2012). Managing employee withdrawal during organizational change: The role of threat appraisal. *Journal of Management*, 38(3), 890–914.
- Georgalis, J., Samaratunge, R., Kimberley, N., & Lu, Y. (2014). Change process characteristics and resistance to organisational change: The role of employee perceptions of justice. *Australian Journal of Management*, 1–25
- Greene, William H. (2012). *Econometric Analysis (Seventh ed.)*. Boston: Pearson Education, pp. 692–693. ISBN 978-0-27375356-8
- Gujarati DN and Porter DC .(2011). *Econometria básica. 5th edn*. Porto Alegre: AMGH
- Hair JF (2003) *Essentials of Business Research Methods*: Wiley
- Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE (2011). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Beijing: China Machine Press
- Hair, J., Black W.C., Babin B.J., & Anderson R.E. (2009). *Multivariate data analysis: A Global Perspective*. Prentice-Hall, New Jersey
- Håkansson, A. (2013). Portal of Research Methods and Methodologies for Research Projects and Degree Projects. *The 2013 World Congress in Computer Science, Computer Engineering, and Applied Computing*, 22–25
- Hashi, A. A. (2011). Islamic ethics: An outline of its principles and scope. *Revelation and Science*, 1(03).
- Hayati, K., & Caniogo, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 1102-1106.

- Iryudah, Sadoimi. (2013). "Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja PT. Suparma Surabaya." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 6, No. 2.
- Jamil, A. (2007). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO).
- Khatoon, S., & Farooq, A. (2015). Employees' attitude toward change and organizational performance. *Research and Sustainable Business*, 347.
- Lines, R. (2005). The structure and function of attitudes toward organizational change. *Human resource development review*, 4(1), 8-32.
- Malhotra, Naresh and Birks, David (2007) *Marketing Research: an applied approach: 3rd European Edition*, Harlow, UK. Pearson Education, 835pp
- Muhammad. (2004). *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Neiva, E. R., Garcia, M. R., Paz, M. G. T. (2005). Attitudes towards organizational change: Validation of a scale. *Psychology in Spain*, 9, 81-90.
- Osborne, J. W., & Waters, E. (2002). Four Assumptions Of Multiple Regression That Researchers Should Always Test. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 8(2), 1-5.
- Osman, S., Shariff, S. H., & Lajin, M. N. A. (2016). Does innovation contribute to employee performance?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 571-579.
- Pieterse, J. H., Caniëls, M. C. J., & Homan, T. (2012). Professional discourses and resistance to change. *Journal of Organizational Change Management*, 25(6)
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116-125.
- Qaisar, M.U., Rehman, M.S., & Suffyan, M. (2012). Exploring Effects of Organizational Commitment on Employee Performance: Implications for Human Resource Strategy. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(11), 248-255.
- Rahi, S. (2017). Research Design and Methods : A Systematic Review of Research Paradigms , Sampling Issues and Instruments Development International Journal of Economics &. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(2). <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000403>
- Rahman, Wahibur. (2010). "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes." *EJBO*, Vol. 15

- Rebeka, E., & Indradevi, R. (2015). A Study on Perception of Employees during Change in an Organization. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 72.
- Rikiawan,IrfanNanda, dkk.(2013).“Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu).”*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.6, No.2.
- Rizk, R. R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*.
- Shafissalam, A., & Azzuhri, M. (2013). Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2(2).
- Siddiqi, T. (2018). Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 153–162.
- Singh YK. (2006). *Fundamental of Research Methodology and Statistics*. New Delhi: Newage International (P) Ltd. Publisher
- Singh, A., & R. P. Gupta. (2016). A research paper on the employees attitude towards organizational change. *Journal of Dental and Medical Sciences*, 15(2), 44–47. <https://doi.org/10.9790/0853-152124447>
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*, Penerbit Andi : Yogyakarta
- Stren, R., & Polèse, M. (2000). Understanding the new sociocultural dynamics of cities: comparative urban policy in a global context. *The social sustainability of cities: diversity and the management of change*, 3-38.
- Suliman, A. & Iles, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: a new look. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (5), 407-426.
- Sutrisno,Edy. (2011). *Ma,najemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana.
- Tran, L., & Thao, T. (2015). *Factors Affecting Employee Performance – Evidence From Petrovietnam Engineering*.
- Wibisono, G. (2011). *Iklim Komunikasi Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kusumahadi Santoso Divisi Logistik)*.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting. *Personnel review*.

Zaitul, G. A. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Personality Traits Terhadap Kesiapan Perubahan Di Kalangan Pegawai Kecamatan Kabupaten Solok. *Prosiding Simposium Nasional Magister (Sinmag)*, 2(1).



LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Responden Penelitian



Daftar Pertanyaan (questioner) Kuesioner Penelitian

**MODEL PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI
ISLAMIC WORK ETHIC, *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DAN
*ORGANIZATIONAL CHANGE ATTITUDE***

Dengan hormat, kuesioner ini ditujukan untuk membantu pengumpulan data penelitian yang merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Untuk itu peneliti memohon bantuan kepada saudara/saudari untuk bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar benarnya. Atas ketersediannya, peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya,



Yuni Anggeraini

Nim : 30401700269

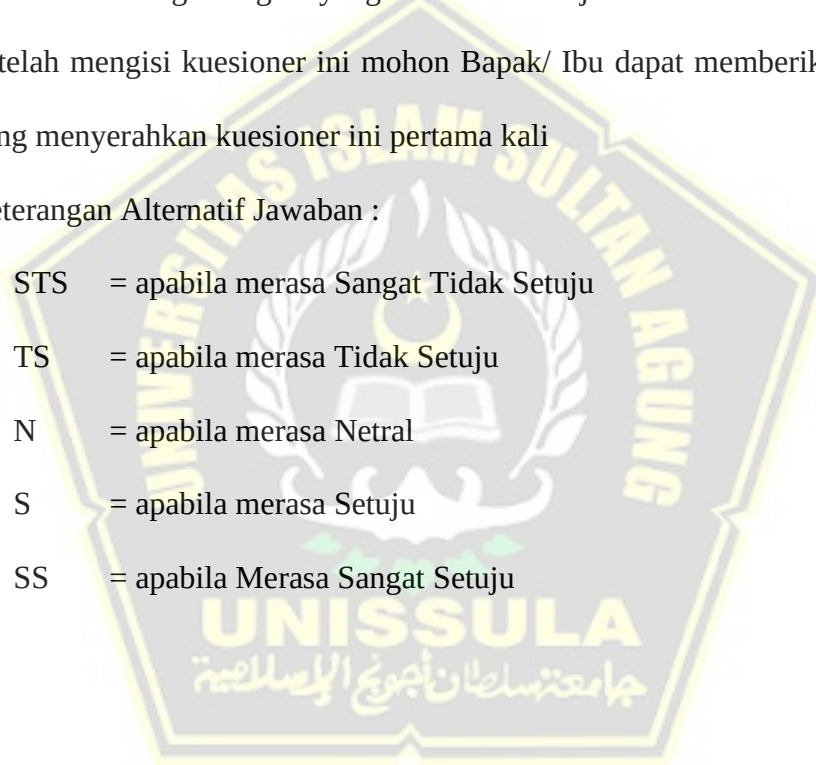
I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SMA b. D3 c. S1 d. S2
3. Usia :
4. Lama Bekerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/ Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/ Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali
3. Keterangan Alternatif Jawaban :

- STS = apabila merasa Sangat Tidak Setuju
- TS = apabila merasa Tidak Setuju
- N = apabila merasa Netral
- S = apabila merasa Setuju
- SS = apabila Merasa Sangat Setuju



Islamic Work Ethic

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya yakin bahwa kemalasan merupakan musuh dalam Islam					
	Jelaskan :					
2	Saya yakin bahwa mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan suatu kebajikan					
	Jelaskan :					
3	Saya yakin bahwa bekerja dengan baik akan bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama					
	Jelaskan :					
4	Saya yakin bahwa bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama					
	Jelaskan :					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan terbaik saya					
	Jelaskan :					

Organizational Commitment

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya bersedia untuk percaya dan menerima tujuan dan nilai nilai yang ada dalam organisasi					
	Jelaskan :					
2	Saya bersedia untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi					
	Jelaskan :					
3	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi					
	Jelaskan :					

Organizational Change Attitude

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya menerima dengan baik segala perubahan yang ada di organisasi seperti penggunaan media social dalam memasarkan produk					
	Jelaskan :					
2	Saya menemukan sebagian besar perubahan yang terjadi di organisasi menjadi menyenangkan					
	Jelaskan :					
3	Saya bersedia mempelajari hal hal baru yang mungkin untuk mendukung perubahan di organisasi					
	Jelaskan :					

Employee Performance

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya dalam mampu mencapai volume kerja (kuantitas) yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
	Jelaskan :					
2	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas perusahaan					
	Jelaskan :					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
	Jelaskan :					
4	Saya bersedia bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Jelaskan :					

Lampiran 2

Input Data

NO	Islamic Work Ethic				
	IWE1	IWE2	IWE3	IWE4	IWE5
1	5	5	4	5	5
2	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	5
4	5	4	4	4	3
5	4	4	4	5	5
6	4	4	4	5	4
7	5	4	4	4	5
8	4	4	4	4	4
9	4	4	4	5	4
10	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5
12	5	4	3	4	5
13	5	4	5	5	4
14	4	4	5	4	4
15	5	5	4	4	4
16	5	5	5	4	4
17	4	4	5	4	4
18	4	4	5	5	4
19	5	5	5	4	4
20	4	3	4	4	4
21	5	5	2	5	5
22	5	4	4	4	4
23	4	3	4	5	2
24	3	5	4	5	5
25	4	4	5	5	5
26	4	5	4	5	5
27	4	4	5	5	4
28	3	3	3	3	3
29	5	5	4	5	5
30	4	4	5	5	4
31	4	4	4	4	5
32	4	5	5	5	5
33	3	4	5	4	5
34	4	4	4	4	4

35	4	5	4	5	4
36	5	5	5	5	4
37	3	3	3	3	3
38	4	4	5	5	3
39	4	5	5	4	4
40	4	4	4	5	3
41	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4
44	4	5	5	5	4
45	4	4	5	5	5
46	4	4	4	4	5
47	5	5	5	5	5
48	5	5	5	4	5
49	5	5	4	5	5
50	4	4	4	5	4
51	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4
53	5	5	5	4	4
54	4	4	5	5	5
55	4	4	4	4	4
56	4	5	5	5	5
57	5	5	4	5	4
58	5	5	5	4	4
59	4	4	4	5	5
60	5	5	4	4	5
61	4	4	4	3	4
62	4	4	4	4	4
63	5	5	5	3	5
64	3	4	4	4	4
65	3	3	3	3	3
66	4	5	4	4	4
67	4	5	5	5	4
68	5	5	3	4	4
69	4	4	4	4	4
70	4	5	4	4	4
71	4	4	3	4	4
72	4	4	4	4	4
73	4	4	4	5	4
74	4	4	4	5	4
75	4	4	4	5	4

No	Organizational Commitment			Org. Change Attitude		
	OC1	OC2	OC3	OCA1	OCA2	OCA3
1	4	4	4	5	4	4
2	5	5	4	5	5	5
3	3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	4	5	4	4
7	5	5	4	3	3	3
8	5	4	5	5	4	5
9	3	4	4	4	4	5
10	4	4	4	5	4	4
11	5	5	5	4	5	5
12	4	5	5	5	4	5
13	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	4	5	5
15	3	4	4	4	4	5
16	3	3	5	5	4	4
17	5	4	4	4	4	5
18	4	4	4	4	4	4
19	3	4	4	4	4	4
20	3	4	3	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5
22	4	4	5	4	4	4
23	4	4	4	4	4	5
24	5	5	5	4	4	5
25	4	5	4	4	4	4
26	5	4	4	4	5	4
27	4	5	4	4	4	4
28	3	3	3	3	3	3
29	5	4	5	4	5	5
30	4	4	4	4	4	4
31	3	4	4	5	4	5
32	4	5	5	5	5	4
33	4	5	4	4	4	4
34	4	4	5	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	4
37	3	3	5	3	3	3
38	4	5	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4

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

No	Employee Performance			
	EP1	EP2	EP3	EP4
1	5	5	4	5
2	5	5	5	5
3	4	4	5	5
4	5	4	3	4
5	5	5	5	5
6	4	4	4	5
7	5	4	3	3
8	5	5	5	5
9	4	4	4	4
10	4	4	4	4
11	5	5	5	5
12	5	4	3	4
13	4	4	4	5
14	4	4	5	4
15	5	5	4	4
16	3	4	4	4
17	4	4	5	4
18	4	3	4	4
19	4	3	4	4
20	4	3	4	4
21	5	5	2	5
22	5	4	4	4
23	4	3	4	5
24	3	5	4	5
25	4	4	4	5
26	4	5	4	5
27	4	4	5	5
28	3	3	3	3
29	5	5	4	5
30	4	4	5	5
31	4	4	4	4
32	4	5	5	5
33	4	4	5	4
34	4	5	5	4
35	4	5	4	5
36	5	5	5	5
37	3	3	3	5
38	4	4	4	5
39	4	5	5	5

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

Lampiran 3

Hasil Olah Data SPSS

Uji Validitas

		Correlations					Islamic
		IWE.1	IWE.2	IWE.3	IWE.4	IWE.5	Eth
IWE.1	Pearson Correlation	1	.586**	.189	.179	.304**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.104	.124	.008	
	N	75	75	75	75	75	
IWE.2	Pearson Correlation	.586**	1	.341**	.309**	.493**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.007	.000	
	N	75	75	75	75	75	
IWE.3	Pearson Correlation	.189	.341**	1	.313**	.202	
	Sig. (2-tailed)	.104	.003		.006	.083	
	N	75	75	75	75	75	
IWE.4	Pearson Correlation	.179	.309**	.313**	1	.262*	
	Sig. (2-tailed)	.124	.007	.006		.023	
	N	75	75	75	75	75	
IWE.5	Pearson Correlation	.304**	.493**	.202	.262*	1	
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.083	.023		
	N	75	75	75	75	75	
Islamic Work Ethic	Pearson Correlation	.655**	.802**	.620**	.613**	.679**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	

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

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

		Correlations			Organizational
		OC.1	OC.2	OC.3	Commitment
OC.1	Pearson Correlation	1	.528**	.359**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000

	N	75	75	75	75
OC.2	Pearson Correlation	.528**	1	.397**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
OC.3	Pearson Correlation	.359**	.397**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000
	N	75	75	75	75
Organizational Commitment	Pearson Correlation	.831**	.809**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

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

Correlations

		OCA.1	OCA.2	OCA.3	Org. Change Attitude
OCA.1	Pearson Correlation	1	.398**	.304**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.000
	N	75	75	75	75
OCA.2	Pearson Correlation	.398**	1	.331**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000
	N	75	75	75	75
OCA.3	Pearson Correlation	.304**	.331**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.008	.004		.000
	N	75	75	75	75
Org. Change Attitude	Pearson Correlation	.758**	.764**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

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

Correlations

		EP.1	EP.2	EP.3	EP.4	Employee Performance
EP.1	Pearson Correlation	1	.522**	.183	.188	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000	.115	.107	.000
	N	75	75	75	75	75

EP.2	Pearson Correlation	.522**	1	.401**	.329**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000
	N	75	75	75	75	75
EP.3	Pearson Correlation	.183	.401**	1	.281*	.696**
	Sig. (2-tailed)	.115	.000		.015	.000
	N	75	75	75	75	75
EP.4	Pearson Correlation	.188	.329**	.281*	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.107	.004	.015		.000
	N	75	75	75	75	75
Employee Performance	Pearson Correlation	.661**	.812**	.696**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

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

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

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	4

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08395818
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.057
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29705114
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.052
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Heterokedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OC, IWE ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: ABRES

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.191 ^a	.037	.010	.67992

a. Predictors: (Constant), OC, IWE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.266	2	.633	1.369	.261 ^b
	Residual	33.285	72	.462		
	Total	34.551	74			

a. Dependent Variable: ABRES

b. Predictors: (Constant), OC, IWE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.068	.841		2.459	.016
	IWE	-.070	.046	-.215	-1.523	.132
	OC	.021	.061	.048	.339	.736

a. Dependent Variable: ABRES

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OCA, IWE, OC ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: ABRES

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.124 ^a	.015	-.026	.82953

a. Predictors: (Constant), OCA, IWE, OC

b. Dependent Variable: ABRES

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.759	3	.253	.367	.777 ^b
	Residual	48.856	71	.688		
	Total	49.615	74			

a. Dependent Variable: ABRES

b. Predictors: (Constant), OCA, IWE, OC

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.096	1.101		1.903	.061
	IWE	-.042	.059	-.107	-.709	.480
	OC	.013	.080	.025	.164	.870
	OCA	-.029	.089	-.048	-.325	.746

a. Dependent Variable: ABRES

Uji Multikolinearitas dan Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OCA, IWE, OC ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: EP

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.479	1.324

a. Predictors: (Constant), OCA, IWE, OC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.653	3	41.551	23.697	.000 ^b
	Residual	124.493	71	1.753		
	Total	249.147	74			

a. Dependent Variable: EP

b. Predictors: (Constant), OCA, IWE, OC

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.609	1.758		1.484	.142		
	IWE	.284	.094	.325	3.024	.003	.610	
	OC	.259	.128	.221	2.032	.046	.593	
	OCA	.408	.142	.301	2.872	.005	.642	

a. Dependent Variable: EP

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OC, IWE ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.340	1.099

a. Predictors: (Constant), OC, IWE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.439	2	24.220	20.056	.000 ^b
	Residual	86.947	72	1.208		
	Total	135.387	74			

a. Dependent Variable: OCA

b. Predictors: (Constant), OC, IWE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.505	1.359		3.315	.001		
	IWE	.202	.074	.314	2.731	.008	.674	
	OC	.311	.099	.360	3.130	.003	.674	

a. Dependent Variable: OCA