

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA SDM  
MELALUI PERILAKU *TA'AWUN*, DAN *WORK  
PASSION*, SERTA *ISLAMIC LEADERSHIP* PADA PT  
ASTRA MOTOR NGALIYAN SEMARANG**

**Usulan Penelitian Tesis  
Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S2  
Program Magister Manajemen**



**Disusun Oleh :  
Muamar Gadavi  
20401900056**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2022**

**HALAMAN PENGESAHAN  
TESIS**

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI PERILAKU  
TA'AWUN, DAN *WORK PASSION*, SERTA *ISLAMIC LEADERSHIP* PADA  
PT ASTRA MOTOR NGALIYAN SEMARANG**

Disusun Oleh:

**Muamar Gadavi**

**20401900056**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan  
sidang panitia ujian tesis Program Magister Manajemen  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 16 Agustus 2022  
Pembimbing,



Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D.

**PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGUJI  
STRATEGI PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI  
PERILAKU *TA'AWUN*, DAN *WORK PASSION*, SERTA  
*ISLAMIC LEADERSHIP* PADA PT ASTRA MOTOR  
NGALIYAN SEMARANG**

Disusun Oleh:

Muamar Gadavi  
Nim 20401900056

Telah dipertahankan di depan penguji Pada tanggal 16 Agustus 2022

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

Pembimbing



Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D.  
NIK. 210499043

Penguji 1



Dr. Hj. Abdul Hakim, SE, M.Si  
NIK. 210487014

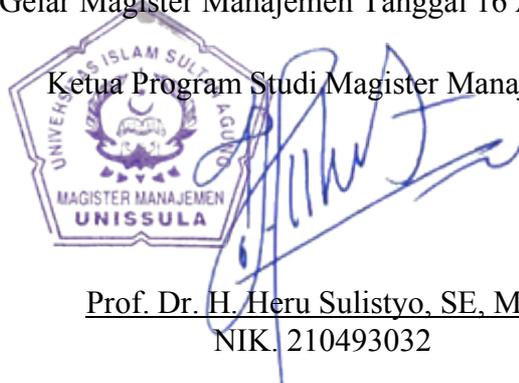
Penguji 2



Dr. Hj. Marno Nugroho, MM  
NIK. 210491025

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen Tanggal 16 Agustus 2022.

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. H. Heru Sulistyono, SE, MSi.  
NIK. 210493032

## HALAMAN PERNYATAAN

### PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muamar Gadavi

Nim : 20401900056

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir Tesis dengan judul :

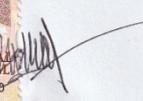
### **STRATEGI PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI PERILAKU TA'AWUN, DAN WORK PASSION, SERTA ISLAMIC LEADERSHIP PADA PT ASTRA MOTOR NGALIYAN SEMARANG**

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, 16 Agustus 2022

Yang menyatakan,


Muamar Gadavi

NIM. 20401900056

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work passion*, dan *Islamic leadership* terhadap kinerja SDM dan dimediasi perilaku ta'awun. Masalah penelitian adalah bagaimana meningkatkan kinerja SDM melalui *work passion*, dan *Islamic leadership* dengan dimediasi perilaku ta'awun.

Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang sejumlah 90 responden. Analisis regresi yang dijalankan dengan perangkat lunak *Statistical Package Social Science (SPSS)*, digunakan untuk menganalisis data, Hasil analisis menunjukkan bahwa *work passion* dan *Islamic leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM dengan dimediasi perilaku ta'awun.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa *work passion* berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM; *Islamic leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM; perilaku ta'awun berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM; perilaku taawun memediasi pengaruh *work passion* terhadap kinerja SDM, dan *Islamic leadership* memediasi pengaruh *Islamic leadership* terhadap kinerja SDM.

*Kata Kunci: Work passion, Islamic leadership, kinerja SDM dan perilaku Ta'awun*

## ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of work passion and Islamic leadership on HR performance and mediated by ta'awun behavior. The research problem is how to improve HR performance through work passion, and Islamic leadership with mediated ta'awun behavior.*

*The sample of this research is the employees of PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang amounted to 90 respondents. Regression analysis, which was run with the Statistical Package Social Science (SPSS) software, was used to analyze the data. The results of the analysis show that work passion and Islamic leadership have a significant effect on HR performance which is mediated by ta'awun behavior.*

*This study shows that work passion has a significant effect on HR performance; Islamic leadership has a significant effect on HR performance; Ta'awun behavior has a significant effect on HR performance; Taawun behavior mediates the effect of morale on HR performance, and Islamic leadership mediates the influence of Islamic leadership on HR performance.*

*Keywords: Work passion, Islamic leadership, SDM performance and ta'awun behavior.*

## KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkat dan anugerah yang telah dilimpahkan-Nya dalam penyusunan laporan penelitian ini. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan-persyaratan guna memperoleh derajat pascasarjana S-2 Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini, khususnya kepada:

1. Ibu Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE., M.Si., Ph.D. selaku Direktur Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Orang tua yang saya hormati, yang telah memberikan segala cinta dan perhatiannya yang begitu besar sehingga penulis merasa terdorong untuk menyelesaikan cita-cita dan memenuhi harapan keluarga.
3. Ibu Nurhidayati, SE, M.Si., Ph.D, selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis hingga selesainya tesis ini.
4. Para staff pengajar Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.

5. Para staff administrasi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Teman-teman kuliah, yang telah memberikan sebuah persahabatan dan kerjasama yang baik selama menjadi mahasiswa di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Semarang, 16 Agustus 2022



Muamar Gadavi



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGUJI .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II .....	8
KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1. Kinerja SDM.....	8
2.2. Work Passion.....	9
2.3. Islamic Leadership .....	12
2.4. Perilaku Ta'awun .....	15
2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	20
BAB III.....	21
METODE PENELITIAN .....	21
3.1. Jenis Penelitian .....	21
3.2. Populasi dan Sampel.....	21
3.3. Jenis Data, Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data .....	21
3.4. Variabel dan Indikator.....	22
3.5. Uji Reliabilitas dan Validitas.....	23
3.6. Teknik Analisis .....	24
BAB IV .....	26

<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>26</b>
<b>5.2. Identitas Responden .....</b>	<b>26</b>
5.2.1. Pendidikan Terakhir.....	26
5.2.2. Usia.....	27
5.2.3. Masa Kerja .....	27
5.2.4. Jenis Kelamin .....	28
<b>5.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....</b>	<b>28</b>
5.3.1. Uji Validitas .....	28
5.3.2. Uji Reliabilitas.....	30
<b>5.4. Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>30</b>
5.4.1. Normalitas Data.....	31
5.4.2. Uji Multikolinieritas.....	32
5.4.3. Jenis Kelamin .....	32
<b>5.5. Analisis Data .....</b>	<b>33</b>
<b>5.6. Uji Hipotesis.....</b>	<b>34</b>
<b>5.7. Uji model.....</b>	<b>39</b>
<b>5.8. Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi).....</b>	<b>40</b>
<b>BAB V .....</b>	<b>42</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>42</b>
<b>5.1. Simpulan .....</b>	<b>42</b>
5.1.1. Simpulan Hipotesis.....	42
5.1.2. Simpulan Rumusan Masalah.....	43
<b>5.2. Implikasi Teoritis.....</b>	<b>44</b>
<b>5.3. Implikasi Kebijakan .....</b>	<b>44</b>
<b>5.4. Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>45</b>
<b>5.5. Agenda Penelitian Mendatang .....</b>	<b>46</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>47</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>52</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Memiliki SDM yang bersedia mencurahkan segenap kemampuan demi kepentingan organisasi adalah harapan bagi semua organisasi. SDM yang dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, sedangkan organisasi diharapkan dapat memberikan penghargaan atau pengakuan atas prestasi SDM.

Organisasi yang berskala kecil maupun yang berskala besar akan menganggap sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam kemajuan sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting untuk pengembangan usaha yang dilakukan organisasi. Intinya dunia usaha akan berkembang bila didukung oleh kapabilitas dari seorang pegawai. Organisasi yang berkembang didukung adanya SDM yang mempunyai kinerja SDM yang kuat.

SDM merupakan faktor penting dalam menjalankan aktivitas sebuah usaha, dimana SDM adalah yang menggerakkan operasional sebuah usaha, baik itu usaha besar maupun usaha kecil. Sebuah usaha akan berjalan dengan sukses apabila didukung dengan SDM yang mumpuni sesuai dengan kebutuhan organisasi, oleh karena itu sebuah usaha yang dilakukan sebuah organisasi memerlukan kualitas SDM yang baik.

Kualitas SDM sangat diperlukan dalam pembangunan sebuah organisasi yang diharuskan mencapai sebuah target yang dicapai, dengan kualitas sumber daya manusia yang baik hal tersebut tidaklah sulit untuk dicapai. Sumber daya manusia diperlukan suatu wawasan, pengetahuan, kompetensi dan kemampuan yang baik serta didukung dengan akhlak yang baik, kejujuran dan disiplin yang tinggi, bila

hal tersebut dimiliki oleh SDM, maka proses pembangunan sebuah organisasi tersebut dapat tercapai (Patterson, 2014).

Sebuah organisasi dalam proses pembangunannya perlu berkembang menjadi sebuah organisasi yang mencapai visi dan misi sebuah organisasi tersebut, oleh karena itu sebuah organisasi perlu didukung dengan SDM yang tepat yang mampu mendorong kemajuan sebuah organisasi. SDM dengan kinerja yang baik mampu membuat aktivitas perusahaan sesuai dengan target yang akan dicapai. Salesman mempunyai peranan penting dalam menjalankan aktivitas pemasaran perusahaan, Salesman perlu mengetahui bagaimana perusahaan mampu mencapai tujuannya. Salesman merupakan elemen yang mampu menggerakkan perusahaan kearah yang positif untuk mencapai apa yang diharapkan dalam mencapai penjualan tinggi. Dukungan perusahaan sangat penting dalam mendorong salesman untuk memperbaiki kinerjanya, perusahaan perlu memberikan *reward* yang sesuai untuk merangsang salesman mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk kemajuan perusahaan.

Pegawai dalam suatu organisasi mempunyai fungsi dalam setiap pelaksanaan tugas yang harus dilakukannya, salah satunya adalah fungsi pelayanan, dimana pelayanan adalah salah satu hal yang mutlak harus dipenuhi SDM kepada siapapun yang memerlukan jasa layanan PT. Astra Motor Ngaliyan. Bila layanan yang diberikan kurang memuaskan, maka akan memperoleh kesan yang kurang baik di mata masyarakat, hal inilah yang membuat kinerja SDM yang baik sangat dibutuhkan dalam PT. Astra Motor Ngaliyan.

Kinerja SDM menurut Ahmad et al., (2010) dipengaruhi oleh perilaku ta'awun. Ta'awun adalah keinginan untuk membantu orang lain secara suka rela dalam kebaikan dalam kerangka ketaqwaan kepada Tuhannya. Konsep ini hampir sama dengan konsep altruisme. Altruisme ialah tindakan sukarela yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharap imbalan apapun. Pribadi yang altruitis ditandai dengan kesediaan berkorban untuk kepentingan, kebahagiaan atau kesenangan orang lain. Hal inilah yang menyebabkan perilaku ta'awun yang tinggi akan meningkatkan kinerja SDM

(Wasitowati dan Sudarti, 2018). Wasitowati dan Sudarti, (2018) menyatakan bahwa SDM yang memiliki sikap *ta'awun* yang kuat mampu meningkatkan kinerja SDM.

Secara bahasa arti taawun adalah saling menolong, mengandung pengertian agar sesama manusia saling tolong-menolong dalam hal kebaikan dan tidak diperbolehkan ta'awun untuk kejahatan. Agama islam mengajarkan sesama umat manusia untuk saling tolong-menolong. Ta'awun menjadi sesuatu yang tidak mungkin dihindari dalam kehidupan bermasyarakat tak terkecuali kehidupan berorganisasi, karena manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan orang lain, mengasingkan diri, dan tidak bersosialisasi dengan orang lain. Ada berbagai cara yang dapat kita lakukan untuk mempraktikkan sikap taawun dalam kehidupan berorganisasi, di antaranya: meringankan beban kerja, menutupi aib, dan memberi bantuan rekan kerja serta mengunjungi pada saat sakit atau menerima suatu musibah.

Rasulullah shallallahu alaihi wa sallam pernah bersabda.

ن أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا ، نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ ، وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ ، يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا ، سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ

*“Barangsiapa melapangkan seorang mukmin dari suatu kesusahan dunia, maka Allah akan melapangkannya satu kesusahan dari beberapa kesusahan di hari kiamat. Barangsiapa meringankan penderitaan seseorang, maka Allah akan meringankan penderitaannya di dunia maupun akhirat. Barangsiapa menutupi aib seorang muslim, maka Allah akan menutupi aibnya di dunia dan akhirat. (Hadist riwayat Muslim no.2699)*

Organisasi memerlukan suatu perilaku *ta'awun* dari sumber daya manusia agar bersedia saling membantu rekan kerja yang memerlukan bantuan dalam mencapai target perusahaan tepat waktu dengan bekerja sekuat tenaga untuk kemajuan sebuah organisasi. Wasitowati dan Sudarti, (2018) menyatakan bahwa SDM yang memiliki sikap *ta'awun* yang kuat mampu meningkatkan kinerja SDM.

Perilaku kinerja SDM bisa dipengaruhi oleh minat dan kecintaan individu pada pekerjaannya. Individu yang memiliki panggilan jiwa atau *work passion* tinggi akan terpenggil dalam bekerja dan merasakan nyaman dalam bekerja. Kesenangan dalam bekerja akan mendorong, individu mencintai pekerjaannya, dan mendedikasikan dirinya untuk pekerjaannya. Sehingga, untuk pegawai dengan *work passion* yang tinggi untuk mencapai sukses, maka dia tidak segan untuk menolong rekannya yang memerlukan bantuan. Perilaku ta'awun dipengaruhi oleh *work passion*. Bartholomeusz and Edirisooriya, (2021) menyatakan bahwa seseorang yang terpenggil dalam pekerjaannya akan merasa nyaman dalam bekerja, hal ini akan mendorong sikap untuk menolong rekan kerja yang memerlukan bantuannya, hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat *work passion* yang dimiliki seseorang individu mampu meningkatkan perilaku ta'awun. Penelitian ini didukung penelitian Bartholomeusz and Edirisooriya, (2021) yang menunjukkan bahwa *work passion* berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku ta'awun.

Perilaku ta'awun juga dipengaruhi *Islamic leadership* (Muafi, 2021). kepemimpinan Islam yaitu kepemimpinan yang membentuk *values, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik motivation, sehingga menggapai rasa spiritual survival yang didasarkan pada agama Islam. Istilah yang paling dekat dengan kepemimpinan Islam yaitu *Akhlaq*. Didalam al-Quran istilah yang secara langsung berhubungan dengan kepemimpinan Islam adalah al-khuluq. Al-khuluq berasal dari kata dasar khaluqan-khuluqan, yang berarti tabiat, budi pekerti, kesatria, keperwiraan. Islam memberikan tuntunan akidah tauhid, dasar tauhid ini dipadu dengan contoh yang diberikan Rasulullah yang diharapkan akan menghasilkan manusia yang memiliki akhlak atau etika yang baik. Akhlak yang dicontohkan oleh Rasulullah ini didasarkan pada petunjuk dari Al-Qur'an. Peran pemimpin adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam megantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Penerapan perilaku ta'awun di dalam perusahaan mampu menurunkan niatan berpindah dari karyawan. Perilaku ta'awun mirip dengan konsep OCB barat, bedanya dalam ta'awun sikap saling membantu didasari dan dilandasi dengan nilai-

nilai ibadah dan spiritual, sehingga terkandung nilai ikhlas di dalamnya karena didasarkan membantu atau menolong karena Allah. Perilaku ta'awun ini diharapkan mampu memberikan jalan ke luar dalam mempertahankan karyawan sebagai aset penting perusahaan. Semakin tinggi spiritualitas seseorang maka akan semakin meningkatkan kerja sama tim, menjadi pribadi yang lebih baik, adil, lebih memperhatikan kebutuhan orang lain, dan membangun kepercayaan dalam organisasi, memiliki kecenderungan untuk melayani orang lain dan lebih sensitif dengan kebutuhan kinerja sosial perusahaan. Dengan kuatnya perilaku ta'awun dalam perusahaan diharapkan terciptanya kedamaian, ketentraman, kenyamanan karena semua dilandaskan dengan niat beribadah kepada Allah dan yang paling penting adalah mencari keberkahan dari Allah dalam bekerja dan dalam berkehidupan di dunia dan akhirat.

Beberapa peneliti telah menguji pentingnya *Islamic leadership* dalam meningkatkan perilaku ta'awun. Muafi, (2021) menyatakan bahwa pimpinan mampu meningkatkan perilaku ta'awun. Mahazan et al., (2015) menunjukkan bahwa *Islamic leadership* akan meningkat ketika pimpinan mampu meningkatkan potensi bawahan untuk lebih berprestasi. Zuhria, (2013) menyatakan bahwa *Islamic leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku ta'awun. Hasil penelitian ini didukung Zuhria, (2013) yang menunjukkan bahwa *Islamic leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku ta'awun.

*Islamic leadership* mampu meningkatkan kinerja SDM, MacKenzie et al., (2010) menyatakan bahwa pimpinan mampu meningkatkan kinerja SDM. Randeree, (2009) menunjukkan bahwa kinerja SDM akan meningkat ketika pimpinan mampu meningkatkan potensi bawahan untuk lebih berprestasi. Monjur, (2010) menyatakan bahwa *Islamic leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian ini didukung Randeree, (2009) yang menunjukkan bahwa *Islamic leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SDM.

Penelitian ini didasarkan adanya *research gap*, dimana Astakhova and Porter, (2014); dan Indriasari dan Setyorini, (2018) menyatakan bahwa *work passion* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SDM, sedangkan Srijaya et

al., (2020) menyatakan bahwa *work passion* tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan *research gap* diatas maka rumusan masalah ini adalah: Bagaimana model peningkatan kinerja SDM berbasis perilaku *ta'awun*, kepemimpinan islami dan *work passion*. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work passion* terhadap perilaku *ta'awun*?
2. Bagaimana pengaruh *work passion* terhadap kinerja SDM?
3. Bagaimana pengaruh *Islamic leadership* terhadap perilaku *ta'awun*?
4. Bagaimana pengaruh *Islamic leadership* terhadap kinerja SDM?
5. Bagaimana pengaruh perilaku *ta'awun* terhadap kinerja SDM?

## 1.3 Tujuan Penelitian

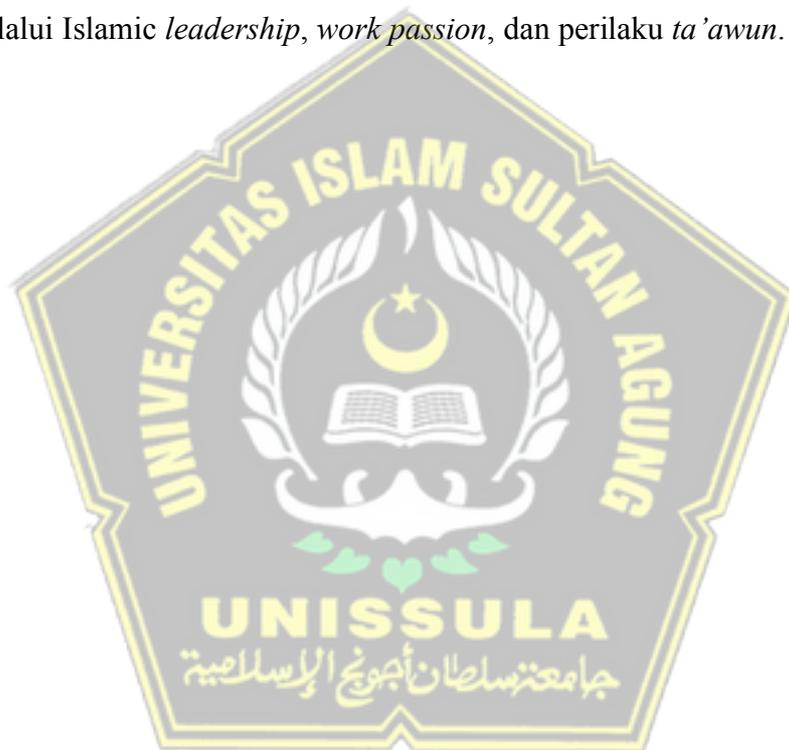
Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *work passion* terhadap perilaku *ta'awun*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *work passion* terhadap kinerja SDM.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *Islamic leadership* terhadap perilaku *ta'awun*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *Islamic leadership* terhadap kinerja SDM.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh perilaku *ta'awun* terhadap kinerja SDM.

#### ***1.4 Kegunaan Penelitian***

Penelitian ini berguna untuk :

1. Kegunaan secara akademik, menjadi acuan penelitian selanjutnya bahwa tingkat *work passion* dan *Islamic leadership* mempengaruhi perilaku *ta'awun* dalam meningkatkan kinerja SDM. Dalam studi kerangka konseptual diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Kegunaan praktis dapat digunakan sebagai model peningkatan kinerja SDM melalui *Islamic leadership*, *work passion*, dan perilaku *ta'awun*.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Kinerja SDM

Kinerja SDM merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu Robbins, (2006) menyatakan bahwa kinerja SDM adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Mas'ud, (2004) menyatakan bahwa maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Megan et al, (2007) menyatakan bahwa kinerja SDM merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang salesman selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja SDM dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari salesman secara individu maupun kelompok.

Kinerja merupakan istilah yang diberikan untuk kata *performance* dalam bahasa Inggris, yang berarti pekerjaan, perbuatan. Dalam pengertian lebih luas, kata-kata *performance* selalu digunakan dalam kata-kata seperti *job performance* atau *work performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi. Pada umumnya para ahli manajemen memberi pengertian kinerja sebagai prestasi kerja dan produktivitas kerja. Hsiu-Fen, (2013) mengemukakan kinerja adalah prestasi kerja yang dapat ditunjukkan oleh seorang salesman atau salesman sebagai hasil kerja yang dapat dicapainya selama kurun waktu tertentu dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Kinerja menurut Megan et al, (2007) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kinerja adalah gambaran tentang hasil kerja individu dalam kurun waktu tertentu Junhee et al., (2015). Jika dihubungkan dengan kinerja SDM, maka kinerja SDM dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai seorang salesman

dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang sah secara hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Wang *and* Noe, (2010).

Indikator yang diusulkan oleh Wang *and* Noe, (2010) ada 6 kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja SDM secara individu, yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian, dan 6) Komitmen kerja. Penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Wang *and* Noe, (2010).

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak organisasi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan dan/atau pemegang jabatan. Mengacu pada kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, setiap individu dalam organisasi harus mempunyai kemampuan yang tepat (*creating capacity to perform*), bekerja keras dalam pekerjaannya (*showing the willingness to perform*), dan mempunyai kebutuhan pendukung (*creating the opportunity to perform*). Artinya apabila ketiga faktor tersebut dapat di jalankan dengan baik maka dapat mendapatkan hasil yang memuaskan dan memberikan dampak positif bagi pribadi pekerja dan lingkungan tempat kerjanya Akbar, (2018).

Peran kinerja SDM seperti ini sangatlah penting supaya dapat memberikan pemahaman terhadap semua elemen di dunia kerja mengenai pentingnya produktifitas kerja dalam bekerja terutama didalam organisasi atau kelompok. Dapat kita bayangkan jika dalam dunia kerja para pekerjanya memiliki pola bekerja yang biasa-biasa saja yang cenderung malas atau kurang memaksimalkan pekerjaannya dengan tepat, tentu hal tersebut dapat merugikan atau tidak dapat memberikan dampak yang positif bagi semua pihak di lingkungan kerja itu sendiri.

## **2.2. Work Passion**

*Passion* artinya adalah kecenderungan atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang ia sukai atau dianggap penting untuk dilakukan. Tentunya,

sebuah *passion* sangat berperan penting di dalam kehidupan seseorang Junhee et al., (2015). *Passion* merupakan kondisi dimana sebuah motivasi kuat bertemu dengan sebuah emosi yang sama kuatnya. Sebagian orang menyebutkan *passion* artinya melakukan sesuatu dengan ikhlas, tanpa paksaan, dan merupakan panggilan dari alam bawah sadar seseorang Asthakova and Porter, (2014).

Work passion artinya adalah SDM yang memiliki kecenderungan diri untuk melakukan tugas-tugas yang di dalam sebuah pekerjaan secara sukarela Junhee et al, (2015). Selain itu kerja sesuai passion juga bisa menentukan seberapa tinggi tingkat stress seseorang dalam melakukan rutinitas pekerjaannya. Alasannya karena jika suatu pekerjaan sudah disenangi maka dalam pengerjaannya cenderung memberikan rasa bahagia. Apa itu passion kerja akan memberikan SDM rasa bahagia saat bisa kerja sesuai passion Asthakova and Porter, (2014).

Dalam bekerja seorang pegawai harus terpanggil untuk melakukan pekerjaan dengan sepenuh jiwa. Indriasari dan Setyorini, (2018) mengungkapkan bahwa *work passion* adalah panggilan jiwa seseorang dalam bekerja untuk menyelesaikan tanggung jawab kerja sesuai tuntutan perusahaan. Sejalan denganya teori diatas *work passion* diartikan sebagai panggilan jiwa seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen mereka, serta menyelesaikan tanggung jawab sesuai target perusahaan.

Irfan et al, (2021) menyatakan bahwa panggilan jiwa kerja seseorang adalah sejauh mana seseorang merasa terpanggil untuk menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Tingkat kepuasan menjalankan peran ganda dalam individu berkenaan dengan keseimbangan dengan mempertahankan segala aspek dalam kehidupannya. Indikator *work passion* menurut Zamani et al, (2014) adalah: 1) Senang menghabiskan waktu untuk bekerja sebagai salesman, 2) Menyukai pekerjaan salesman, 3) Bekerja sebagai salesman adalah hal yang penting, 4) Merasa terpanggil menjadi salesman, 5) Bekerja sebagai salesman untuk keseimbangan hidup.

*Work passion* merupakan konsep luas yang melibatkan prioritas pekerjaan (karir dan ambisi) dan dengan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan

pengembangan spritual). Astakhova *and* Porter, (2014). Kemudian Pradhan et al, (2017) memaparkan lebih spesifik mengenai *work passion* sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lain yang juga merupakan sebuah hal yang penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata dan rekreasi.

Berdasarkan pengertian diatas panggilan jiwa kerja (*work passion*) adalah panggilan jiwa seseorang dalam bekerja untuk menyelesaikan tanggung jawab kerja sesuai tuntutan perusahaan dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja merupakan pemenuhan atas tuntutan pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan.

Bartholomeusz *and* Edirisooriya, (2021) menyatakan bahwa seseorang yang terpanggil dalam pekerjaannya akan merasa nyaman dalam bekerja, hal ini akan mendorong sikap untuk menolong rekan kerja yang memerlukan bantuannya, hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat *work passion* yang dimiliki seorang individu mampu meningkatkan perilaku *ta'awun*. Penelitian ini didukung penelitian Bartholomeusz *and* Edirisooriya, (2021) yang menunjukkan bahwa *work passion* berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku *ta'awun*. Hal tersebut dapat dirumuskan pada hipotesis 1 sebagai berikut:

**H1: *Work passion* berpengaruh positif terhadap perilaku *ta'awun***

Hasil penelitian ini didukung Indriasari dan Setyorini, (2018) yang menunjukkan bahwa *work passion* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SDM, dimana semakin kuat *work passion* maka semakin tinggi kinerja SDM. Pradhan et al, (2017) menyatakan bahwa seseorang sumber daya manusia yang mempunyai panggilan jiwa kerja yang kuat akan profesi yang dijalannya mampu membuat individu merasa nyaman dalam menjalankan perannya yang mampu mendorong individu untuk lebih inovatif dalam meningkatkan kinerjanya. Astakhova *and* Porter, (2014) menunjukkan *work passion* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SDM. Berdasarkan hasil penelitian Astakhova *and* Porter, (2014); dan Indriasari dan Setyorini, (2018) dapat dirumuskan hipotesis 2 sebagai

berikut:

## **H2: *Work passion* berpengaruh positif terhadap kinerja SDM**

### **2.3. *Islamic Leadership***

Pemimpin yang mencintai kebenaran, keadilan dan kejujuran akan menaruh perhatian yang besar terhadap nasib dan kepentingan orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin yang adil sangat penting untuk memimpin kaumnya. Sebagai seorang pemimpin pastinya memikul tanggung jawab yang besar dalam menjaga amanah, mengemban tugas untuk kesejahteraan orang banyak. Pemimpin yang dipercaya dan mampu mempercayai orang lain serta memiliki kepercayaan diri merupakan pemimpin yang bertanggung jawab. Pemimpin tidak mempersalahkan orang lain dengan tujuan lari dari tanggung jawabnya. Tetapi sebaliknya seorang pemimpin selalu membela anggota organisasinya karena percaya bahwa telah berbuat sesuatu sesuai dengan perintah dan petunjuk yang tentunya sesuai dengan jalan Allah SWT. Dalam firman-Nya Allah mengutuk pemimpin yang tidak bertanggung jawab Khan, (2014).

Pemimpin yang baik harus memahami pentingnya hubungan manusiawi, baik antara dirinya atau sesama organisasinya. Untuk itu seorang pemimpin harus senang bergaul, ramah-tamah dan suka menolong, karena seorang pemimpin tidak mungkin menpegawais organisasinya sendiri pasti membutuhkan orang untuk membantu tugasnya Salem dan Agil, (2012).

Seorang Pemimpin yang baik secara islami biasanya spiritual yang terkait dengan sistem keyakinan yang kuat tercermin dari esensi prinsip Iman (iman), Taqwa (ketakwaan Islam), dan Ihsan (cinta Tuhan). Motivasi dalam kepemimpinan rohani adalah motivasi terpenting yang merangsang umat Islam untuk beribadah kepada Allah (bekerja benar-benar karena ibadah mengharap ridho Allah SWT) dan melakukan kebaikan perbuatan, karena tertanam keyakinan bahwa segala sesuatu yang kita lakukan atas nama Allah dan menurut hukum Islam dianggap sebagai Ibadah (ibadah) dan akan dihargai oleh Allah. Keyakinan dan niat dasar inilah yang mengarahkan umat Islam untuk mencari keridhaan Allah dalam bekerja dengan

menunjukkan pengabdian yang tinggi dalam setiap tugas yang diembannya Ahmad dan fontaine, ( 2011).

Pemimpin yang baik harus memahami pentingnya hubungan manusiawi, baik antara dirinya atau sesama organisasinya, untuk itu seorang pemimpin harus senang bergaul, ramah-tamah dan suka menolong. Karena seorang pemimpin tidak mungkin menpegawais organisasinya sendiri pasti membutuhkan orang untuk membantu tugasnya Salem dan Agil, (2012).

Kepemimpinan Islam yaitu kepemimpinan yang membentuk *values, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik *motivation*, sehingga menggapai rasa spiritual *survival* yang didasarkan pada agama Islam. Istilah yang paling dekat dengan kepemimpinan Islam yaitu *Akhlaq*. Didalam al-Quran istilah yang secara langsung berhubungan dengan kepemimpinan Islam adalah *Al-Akhlaqul Karimah*. *Al-Akhlaqul Karimah* berasal dari kata dasar khaluqan-khuluqan, yan berarti tabiat, budi pekerti, kesatria, keperwiraan. Islam memberikan tuntunan akidah tauhid, dasar tauhid ini dipadu dengan contoh yang diberikan Rasullullah yang diharapkan akan menghasilkan manusia yang memiliki akhlak atau etika yang baik. Akhlak yang dicontohkan oleh Rasullullah ini didasarkan pada petunjuk dari Al-Qur'an. Peran pemimpin adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam megantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Indikator *Islamic leadership* adalah: Shidiq, Amanah, Tabligh dan Fathonah.

Term khalifah juga diungkapkan antara lain dalam QS. al-Baqarah [2]: 30 sebagai penegasan Allah tentang penciptaan manusia untuk menjadi pemimpin. Bentuk plural (jamak) term khalifah tersebut adalah khalā'if. Surat Al Baqarah Ayat 30, menunjukkan bahwa sumber daya manusia senantiasa menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi yakni menjaga keseimbangan alam dengan baik, dalam hal ini adalah bekerja sesuai dengan perannya untuk kepentingan orang banyak dengan menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya.

Berlandaskan pada Al-Quran terhadap orang-orang yang diberikan amanah yaitu dalam surat An-nisa' ayat 58, Allah SWT berfirman;

*Asbâbun Nuzûl* Surat an-Nisâ' (4), Ayat: 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (٥٨)

Innallaha ya'murukum an tuaddul amanati ila ahliha wa iza hakamtum baynan nasi an tahkumu bil adl(adli), innallaha nimmma yaizukum bih(bihi), innallaha kana samian basira (basiran).

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.”* (QS. An-Nisa': 58).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan *Islamic leadership* mengacu pada pemimpin yang beriman kepada Allah dan berakhlakul kharimah mencontoh kepemimpinan para nabi dan rosul. Jika dihubungkan dengan *Islamic leadership*, maka kepemimpinan dengan menggunakan pengetahuan dapat diartikan sebagai pemimpin yang berlandaskan dari Allah nabi dalam mengelola kinerja SDM dengan baik dan adil. Ahmad, dan Fontaine (2011). Indikator yang diusulkan oleh Ahmad, dan Fontaine, (2011) ada 7 kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana *Islamic leadership* di dunia pekerjaan yaitu: 1) Iman kepada Allah, 2) Melibatkan bawahan, 3) Memiliki pengetahuan (cerdas), 4) Memiliki kebijaksanaan, 5) Tekad kuat, 6) Belas kasih (cinta), 7) Bersyukur. Dampak positif *Islamic leadership* Jeremie Kubicek (2011) yaitu pemimpin benar-benar menghormati dan menghargai bawahannya dengan memperlakukan dengan halus dan sopan, serta memiliki rasa kasih dan sayang menjadi pangkat kebaikan. Faktor *casual* harus selalu siap siaga kapanpun ketika ada panggilan atau dibutuhkan oleh bawahan serta merespon dengan baik dan sabar, lalu pemimpin juga harus bertanggung jawab terhadap semua anggota dalam kelompok. Aspek-aspek dalam kepemimpinan islami berupa; keterbukaan dalam menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan, kemampuan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan, kemampuan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, ketergantungan pada kekuasaan formalnya, kemampuan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan secara nyata

memberikan dampak pada pencapaian *Islamic motivation* yang kuat Rivai dan Arvian, (2009). Zandi et al., (2014) menunjukkan bahwa *Islamic leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku ta'awun.

Muafi, (2021) menyatakan bahwa pimpinan mampu meningkatkan perilaku ta'awun. Mahazan et al, (2015) menunjukkan bahwa *Islamic leadership* akan meningkat ketika pimpinan mampu meningkatkan potensi bawahan untuk lebih berprestasi. Zuhria, (2013) menyatakan bahwa *Islamic leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku ta'awun. Hasil penelitian ini didukung Zuhria, (2013) yang menunjukkan bahwa *Islamic leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku ta'awun. Berdasarkan hasil penelitian Zuhria, (2013); Mahazan et al, (2015); dan Muafi, (2021) dapat dirumuskan hipotesis 3 sebagai berikut:

**H3: *Islamic leadership* berpengaruh positif terhadap perilaku ta'awun.**

Mac Kenzie et al, (2010) menyatakan bahwa pimpinan mampu meningkatkan kinerja SDM. Randeree, (2009) menunjukkan bahwa kinerja SDM akan meningkat ketika pimpinan mampu meningkatkan potensi bawahan untuk lebih berprestasi. Monjur, (2010) menyatakan bahwa *Islamic leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian ini didukung Randeree, (2009) yang menunjukkan bahwa *Islamic leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SDM. Berdasarkan hasil penelitian Randeree, (2009); Monjur, (2010); dan MecKenzie et al, (2010) dapat dirumuskan hipotesis 4 sebagai berikut:

**H4: *Islamic leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.**

#### **2.4. Perilaku Ta'awun**

Keinginan untuk menolong orang lain adalah naluri manusia sebagai makhluk sosial. Dalam Islam, keinginan untuk menolong ini disebut dengan Ta'awun. Perintah untuk saling tolong menolong (ta'awun) terdapat dalam Al Qur'an Surat Al Maidah ayat 2 yang artinya: "Dan tolong menolonglah kamu dalam kebaikan dan taqwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertaqwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya".

Konsep ta'awun hampir sama dengan konsep altruisme. Altruisme ialah tindakan sukarela yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharap imbalan apapun. Pribadi yang altruitis ditandai dengan kesediaan berkorban untuk kepentingan, kebahagiaan atau kesenangan orang lain. Kepuasan yang didapat altruitis adalah ketika bisa membantu orang lain. Santrock, (2003) mengatakan bahwa altruisme merupakan suatu minat yang tidak mementingkan diri sendiri dalam menolong orang lain. Myers dan Sampson (dalam Garliah dan Wulandari, (2003)), indikator seorang altruistis adalah: adanya empati, sukarela, keinginan membantu. Leed (dalam Ismiyati, (2003)), menyatakan bahwa indikator altruisme adalah: tindakan itu bukan untuk kepentingan pribadi, dilakukan secara sukarela, tindakannya bermanfaat bagi yang menolong dan yang ditolong.

Perilaku ta'awun adalah tindakan yang menguntungkan orang lain tetapi tidak memberikan keuntungan yang nyata bagi orang yang melakukan tindakan tersebut. Perilaku ta'awun kadang-kadang dapat melibatkan risiko di pihak orang yang memberikan bantuan. Istilah-istilah lain, seperti perilaku menolong, amal kebajikan, dan volunterisme juga digunakan untuk menggambarkan tentang hal-hal baik yang dilakukan orang untuk memberikan bantuan yang dibutuhkan kepada orang lain Luthans (2011).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan perilaku *ta'awun* yaitu tindakan sukarela yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharap imbalan apapun. Jika dihubungkan dengan kinerja SDM, maka perilaku ta'awun dapat diartikan sebagai membantu atau tolong menolong dalam kinerja SDM yang membantu rekan satu timnya yang didasari dengan empati, sukarela, keinginan membantu. seorang salesman dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang sah secara hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Muafi, M. (2021).

Indikator yang diusulkan oleh Muafi, M. (2021) terdiri dari 6 kriteria diantaranya yaitu: 1) Bekerja untuk ibadah, 2) Ikhlas membantu orang lain diluar tanggung jawab, 3) Bersikap empati, 4) Sukarela membantu, 5) Keinginan mebantu dalam kebaikan, 6) Mencari ridho Allah.

Dampak memelihara hubungan baik dalam tim kerja serta menumbuhkan solidaritas dan kekompakan dalam tim kerja sebagai seorang salesman, memiliki pengaruh terhadap kemajuan dalam tim serta tidak saling menjatuhkan yang menghasilkan kinerja baik untuk mencapai tujuan yang sama Nwamaka A. et al, (2018).

Faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan perilaku *Ta'awun* diantaranya adalah faktor suasana hati dan religiusitas. Sears et al, (1994), orang yang sibuk cenderung untuk tidak menolong. Hal ini didapat dari penelitian Sears et al, (1994) dimana ditemukan 10% subyek yang diberikan tekanan waktu memberikan bantuan dan 63% subyek yang tidak memberikan pertolongan, jadi tekanan waktu dapat mengabaikan kebutuhan untuk menolong. Sears et al, (1994) juga menjelaskan bahwa suasana hati yang positif atau baik akan mengurangi kesediaan untuk membantu bila membantu itu akan mengurangi suasana hati yang positif tersebut.

Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan (*goal oriented*) dengan kata lain, perilaku kita pada umumnya di motivasi oleh suatu keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun tujuan spesifik, tidak senantiasa diketahui secara sadar oleh sang individu. Unit dasar perilaku adalah sebuah aktivitas, sesungguhnya kita dapat menyatakan bahwa perilaku merupakan suatu seri aktivitas-aktivitas.

Maka ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan Perilaku *Ta'awun* dalam konteks penelitian ini adalah membantu orang lain dengan cara meringankan beban fisik atau psikologi orang tersebut, memperhatikan kesejahteraan orang lain tanpa memikirkan kepentingan sendiri, dan ikut menyokong dengan tenaga dan pikiran.

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori empati yang dikemukakan oleh Boston (dalam Sarwono, (1999)) yang menyatakan bahwa egoisme dan simpati berfungsi bersama-sama dalam perilaku menolong. Dari segi egoisme, perilaku menolong dapat mengurangi ketegangan diri sendiri, sedangkan dari segi simpati, perilaku menolong dapat mengurangi penderitaan orang lain. Gabungan dari egoisme dan simpati ini dapat menjadi empati, yaitu ikut merasakan penderitaan orang lain, sebagai penderitannya sendiri. Dalam empati, fokus usaha menolong terletak pada penderitaan orang lain dan bukan penderitannya sendiri

karena dengan terbebasnya orang lain dari penderitaan itulah, orang yang menolong dapat terlepas dari penderitaannya sendiri. Ada kalanya empati ini sampai mengorbankan hak atau kepentingan orang lain.

Sikap tolong menolong adalah ciri khas umat muslim sejak masa Rasulullah *Ṣalla Allah ‘Alayhi wa Sallam*. Pada masa itu tak ada seorang muslim pun membiarkan muslim yang lainnya kesusahan, hal ini tergambar jelas ketika terjadinya hijrah umat muslim Mekkah ke Madinah, kita tahu bahwa kaum ansor atau Muslim Madinah menerima dengan baik kedatangan mereka yang seiman dengan sambutan yang meriah, kemudian mempersilahkan segalanya bagi para muhajirin. Hal ini juga banyak ditegaskan dalam al-Qur’an,

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ  
الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma’ruf, mencegah dari yang mungkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah *Subhānahu wa Ta’ālā*: sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.

Ayat tersebut menerangkan bahwa setiap muslim adalah sama di mata Allah *Subhānahu wa Ta’ālā* kecuali karena perbuatan mereka dan keimanan mereka. Dalam makalah kami, kami hanya membahas tentang ayat-ayat al-Qur’an yang menerangkan tolong menolong (Ta’awun) dalam hal kebaikan, dan tidak membahas tentang tolong menolong (ta’awun) dalam hal *kemungkar atau kebathillan* (Hal yang tidak baik).

Al-Maidah Ayat 2

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (المائدة: ٢)

Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.

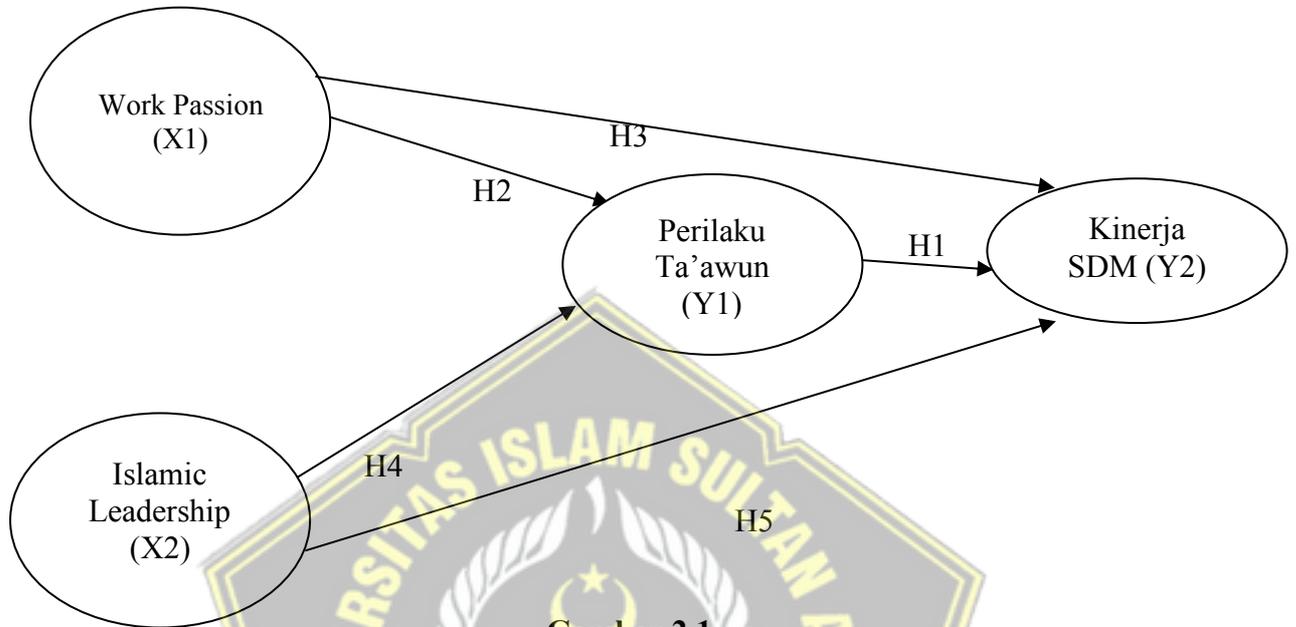
Menurut Zaid bin Aslam menuturkan, bahwa ayat ini diturunkan berkenaan dengan Rasulullah dan para sahabat saat berada di Hudaibiyyah, yang di halangi orang-orang musyrikin untuk sami ke Baitullah, keadaan ini membuat sahabat marah, suatu ketika, dari arah timur, beberapa orang musyrikin yang akan umrah berjalan melintasi mereka. Para sahabat pun berkata, bagaimana jika kita juga menghalangi mereka, sebagaimana kita pernah di halang-halangi

Jadi, perintah untuk ber-ta'awun memperjelas posisi manusia sebagai makhluk sosial yang selalu membutuhkan orang lain. Namun, dalam upaya saling membantu itu, dalam kerangka ketaqwaan kepada Tuhannya. Jika dalam konsep altruisme terkandung dimensi empati, dimana orang yang menolong dapat terlepas dari penderitaannya sendiri sampai mengorbankan hak atau kepentingan orang lain. Namun, konsep ta'awun menegaskan bahwa tolong menolong hanya dalam segi kebaikan, dan itu semua dalam rangka ketaqwaan kepada Tuhannya. Manfaat yang dapat diperoleh dengan ber-ta'awun adalah: melahirkan cinta dan belas kasih antara orang yang saling menolong, mempercepat tercapainya target dengan waktu yang lebih hemat sebab waktu sangat berharga bagi kehidupan seorang muslim. Wasitowati dan Sudarti, (2018) menyatakan bahwa SDM yang memiliki sikap *ta'awun* yang kuat mampu meningkatkan kinerja SDM. Berdasarkan hasil penelitian Wasitowati dan Sudarti, (2018) dapat dirumuskan hipotesis 5 sebagai berikut:

**H5: Perilaku Ta'awun berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.**

## 2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan uraian dalam kajian pustaka, maka dapat digambarkan ke dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**

Berdasarkan kerangka pemikiran gambar 2.1 dijelaskan bahwa kinerja SDM yang baik perlu didukung adanya work passion yang kuat dari individu karyawan, semakin kuat work passion maka kinerja SDM akan semakin meningkat. Peningkatan work passion perlu didukung adanya perilaku ta'awun dari individu karyawan dan Islamic leadership yang mampu mendorong individu karyawan bekerja lebih ta'awun untuk meningkatkan kinerja SDM.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menduga suatu persepsi melalui hipotesis yang sudah dirumuskan yang diperkuat dengan adanya jurnal yang terkait dengan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan explanatory research, yaitu dengan mengembangkan penelitian melalui justifikasi dengan penelitian-penelitian.

#### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah salesman atau karyawan bidang marketing PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang yang beragama Islam. Sedangkan sampel yang terpilih berjumlah 119 responden. Metode sampling dalam penelitian ini adalah sensus, dimana seluruh populasi yang tersedia dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini sejumlah 119 responden.

#### 3.3. Jenis Data, Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber dan teknik pengumpulan data dalam penelitian disesuaikan dengan fokus dan tujuan penelitian. Data menurut asal sumbernya dapat dibagi menjadi dua:

- 1) Data Primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner. Kuesioner beserta *interview guide* dibagikan kepada responden yaitu salesman marketing PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang.
- 2) Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh dari lembaga / institusi tertentu (Ghozali, 2014). Adapun data sekunder penelitian diperoleh dari artikel-artikel, jurnal, laporan instansi terkait maupun dari literatur-literatur yang ada meliputi : jumlah personil, struktur organisasi, deskripsi jabatan dan lain-lain yang relevan dengan penelitian ini.

Metode pengumpulan data dari responden/sumber data primer dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis/angket. Angket dipergunakan untuk memperoleh data. Adapun teknik pengumpulan data ini menggunakan :

1. Kuesioner, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada seorang responden yaitu salesman marketing PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang.
2. Dokumentasi, teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis yang langsung berhubungan dengan obyek penelitian.

### 3.4. Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan 5 Skala Likert tingkat kesetujuan STS = 1 TS = 2 N = 3 S = 4 SS = 5 Definisi operasional dari variabel yang diteliti akan dijelaskan pada Tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3.1**  
**Variabel dan Indikator**

Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Kinerja SDM adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh salesman sesuai dengan tanggung jawab kerja yang dibebankan. yang sah secara hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas individu</li> <li>2. Kuantitas individu</li> <li>3. Pengetahuan individu</li> <li>4. Ketepatan waktu individu</li> </ol>	Wang dan Noe, (2010)
Work passion yaitu panggilan jiwa seseorang dalam bekerja untuk	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Senang menghabiskan waktu untuk bekerja sebagai salesman</li> <li>2. Menyukai pekerjaan salesman</li> </ol>	Zamani et al., (2014)

menyelesaikan tanggung jawab kerja sebagai salesman sesuai tuntutan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Bekerja sebagai salesman adalah hal yang penting</li> <li>4. Merasa terpanggil menjadi salesman</li> <li>5. Bekerja sebagai salesman untuk keseimbangan hidup</li> </ol>	
<i>Islamic leadership</i> mengacu pada pemimpin yang beriman kepada Allah dan berakhlakul kharimah mencontoh kepemimpinan para nabi dan rosul.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Iman kepada Allah</li> <li>2. Melibatkan bawahan</li> <li>3. Memiliki pengetahuan (cerdas)</li> <li>4. Memiliki kebijaksanaan</li> <li>5. Tekad kuat</li> <li>6. Belas kasih (cinta)</li> <li>7. Bersyukur</li> <li>8. Sabar</li> </ol>	Ahmad dan Fontaine, (2011)
Perilaku ta'awun yaitu tindakan sukarela yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharap imbalan apapun	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerja untuk ibadah</li> <li>2. Ikhlas membantu orang lain diluar tanggung jawab</li> <li>3. Bersikap empathy</li> <li>4. Sukarela membantu</li> <li>5. Keinginan membantu dalam kebaikan</li> <li>6. Mencari ridho Allah</li> </ol>	Muafi, M. (2021)

### 3.5. Uji Reliabilitas dan Validitas

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah responden memahami kuesioner yang dibuat, jika responden paham dengan pertanyaan yang dibuat maka jawaban responden valid Ghozali, (2001). Bila :  $r_{hitung} > r_{Tabel}$ , berarti pernyataan tersebut valid, namun bila :  $r_{hitung} \leq r_{Tabel}$ , berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. (Ghozali, 2011).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner dalam penelitian ini masih konsisten digunakan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal bila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sebaliknya, bila hasil pengukuran yang diperoleh tidak konsisten, maka alat ukur/suatu kuesioner dikatakan tidak reliabel. Uji realibilitas dalam pengujian ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) pada program SPSS. Variabel dikatakan reliabel bila *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Nunnaly dalam Ghazali, (2006)). (Ghozali, (2011)).

### 3.6. Teknik Analisis

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan structural equation modeling (SEM) yang menggunakan software AMOS, dimana SEM dapat membantu sebuah penelitian untuk mengetahui kelayakan sebuah model yang digambarkan dalam diagram jalur. *Structural equation modeling* (SEM) merupakan sebuah sistem statistic untuk mengetahui apakah model yang digambarkan sesuai dengan realita yang sebenarnya. SEM sangat menentukan apakah sebuah model penelitian layak untuk dilakukan penelitian. Indeks-indeks dalam SEM akan menentukan apakah evaluasi model masuk dalam kategori baik. Keunggulan SEM adalah mampu menganalisa model penelitian dalam satu persamaan, selain itu SEM juga dapat mengetahui indikator-indikator mana yang paling mempengaruhi variabelnya, dimana hal ini sangat memudahkan dalam penyusunan implikasi kebijakan. Berdasarkan diagram jalur diatas, dapat disusun model persamaan structural seperti dijelaskan pada Tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Model Persamaan Struktural**

<i>Model Persamaan Struktural</i>
Perilaku ta'awun = $\gamma_1$ work passion + $\gamma_2$ Islamic leadership + error
Kinerja SDM = $\gamma_3$ work passion + $\gamma_4$ Islamic leadership + $\gamma_5$ Perilaku ta'awun

Berdasarkan Tabel 3.1 menunjukkan bahwa SEM juga dapat mengetahui indikator-indikator mana yang paling mempengaruhi variabelnya, dimana hal ini sangat memudahkan dalam penyusunan implikasi kebijakan. Nilai indikator yang tertinggi harus dipertahankan dalam implikasi kebijakan yang harus dilakukan perusahaan, sedangkan nilai indikator yang terendah perlu ditingkatkan dalam implikasi kebijakan yang dilakukan perusahaan. Indeks kelayakan dalam metode SEM untuk mengukur layak tidaknya sebuah model penelitian dapat dijelaskan pada Tabel 3.2 sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Goodness- of Fit Indices**

Goodness - of - fit index	Cut- of value
Chi-square	Sesuai df, $\alpha = 5\%$
Significant probability	$\geq 0,05$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CMIN/DF	$\leq 2,0$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,95$
RMSEA	$\leq 0,08$

Sumber : Ferdinand, (2006)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.2. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah SDM yang bekerja di karyawan PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang jumlahnya 119 responden. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terdapat 29 responden yang tidak kembali, maka penelitian ini menggunakan 90 responden.

##### 5.2.1. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	SMA	21	23,33
2.	Diploma	44	48,89
3.	S1	23	25,56
4.	S2	2	2,22
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa menurut pendidikan terakhir yang dimiliki responden sebanyak 44 orang (48,89%) responden yang memiliki pendidikan terakhir yaitu Diploma, dan sebanyak 23 orang (25,56%) responden yang memiliki pendidikan terakhir yaitu S1. Sebanyak 21 orang (23,33%) responden yang memiliki pendidikan terakhir yaitu SMA, sedangkan untuk pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang (2,22%). Jadi sebagian besar pendidikan terakhir yang dimiliki responden adalah pada jenjang Diploma dimana pada jenjang ini responden memiliki persepsi terhadap sesuatu adalah lebih baik.

### 5.2.2. Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	21 – 30 tahun	35	38,89
2.	31 – 40 tahun	26	28,89
3.	41 – 50 tahun	25	27,78
4.	51 - 55 tahun	4	4,44
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari dapat Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa menurut Usia, sebanyak 35 orang (38,89%) responden yang memiliki usia antara 21-30 tahun, sedangkan responden dengan kisaran usia 31-40 tahun sebanyak (28,89%) dan kisaran usia 41-50 tahun sebanyak 25 orang (27,78%) hal ini berbanding terbalik dengan usia responden yang berada pada kisaran usia 51-55 tahun hanya sebanyak 4 orang (4,44%). Jadi sebagian besar responden memiliki usia yang termasuk pada kategori produktif dan memiliki pengalaman dalam pekerjaannya.

### 5.2.3. Masa Kerja

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Usia	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	0 – 5 tahun	25	27,78
2.	6 – 10 tahun	35	38,89
3.	11 – 15 tahun	22	24,44
4.	16 tahun lebih	8	8,89
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari dapat Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa menurut masa kerja, sebanyak 35 orang (35,89%) responden yang memiliki masa kerja antara 6-10 tahun, sedangkan responden dengan masa kerja antara 0-5 tahun sebanyak (27,78%) dan responden dengan masa kerja antara 11-15 tahun sebanyak 22 orang (24,44%), sedangkan responden yang memiliki masa kerja 16 tahun lebih 8 orang (8,89%). Jadi sebagian besar responden memiliki masa kerja 6-10 tahun, hal ini menandakan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang sangat baik, sehingga responden lebih paham akan tugas pokok dan fungsinya.

#### 5.2.4. Jenis Kelamin

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	66	73,33
2	Wanita	24	26,67
	Jumlah	90	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa menurut jenis kelamin yang dimiliki responden sebanyak 73,33% responden berjenis kelamin laki-laki dan 26,67% berjenis kelamin wanita. Jadi sebagian besar responden adalah laki-laki.

### 5.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### 5.3.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode Analisis Faktor. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Nilai loading factor yang berada di atas 0,4 menunjukkan sebagai item yang valid. Pengujian validitas selengkapya dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Pengujian Validitas**

VARIABEL / INDIKATOR	Loading Factor	KETERANGAN
<b>Work passion</b>		
- Indikator 1	,712	Valid
- Indikator 2	,735	Valid
- Indikator 3	,784	Valid
- Indikator 4	,768	Valid
- Indikator 5	,675	Valid
<b>Islamic leadership</b>		
- Indikator 1	,687	Valid
- Indikator 2	,780	Valid
- Indikator 3	,694	Valid
- Indikator 4	,819	Valid
- Indikator 5	,844	Valid
- Indikator 6	,753	Valid
<b>Perilaku ta'awun</b>		
- Indikator 1	,737	Valid
- Indikator 2	,772	Valid
- Indikator 3	,670	Valid
- Indikator 4	,619	Valid
- Indikator 5	,704	Valid
- Indikator 6	,677	Valid
- Indikator 7	,753	Valid
- Indikator 8	,723	Valid
<b>Kinerja SDM</b>		
- Indikator 1	,831	Valid
- Indikator 2	,824	Valid
- Indikator 3	,594	Valid

- Indikator 4 ,813 Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai loading factor yang lebih besar dari 0,4. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

### 5.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

VARIABEL / INDIKATOR	CRONBACH		KETERANGAN
	ALPHA		
Work passion	0,890		Reliabel
Islamic leadership	0,916		Reliabel
Perilaku ta'awun	0,908		Reliabel
Kinerja SDM	0,892		Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil pengujian reliabilitas variabel variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa konstruk variable-variabel tersebut adalah reliabel.

### 5.4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu yang meliputi: normalitas data, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi yang dilakukan sebagai berikut:



Sumber : Output SPSS

Sampel hasil pada Tabel 4.7 tersebut nampak bahwa variable-variabel terdistribusi normal, dimana rasio kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05.

#### 5.4.2. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen digunakan *variance inflation factor* (VIF). Berdasar hasil penelitian pada output SPSS versi 11.5, maka besarnya VIF dari masing-masing variabel independen dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	,861	1,161
	x2	,883	1,133
	y1	,832	1,202

a. Dependent Variable: y2

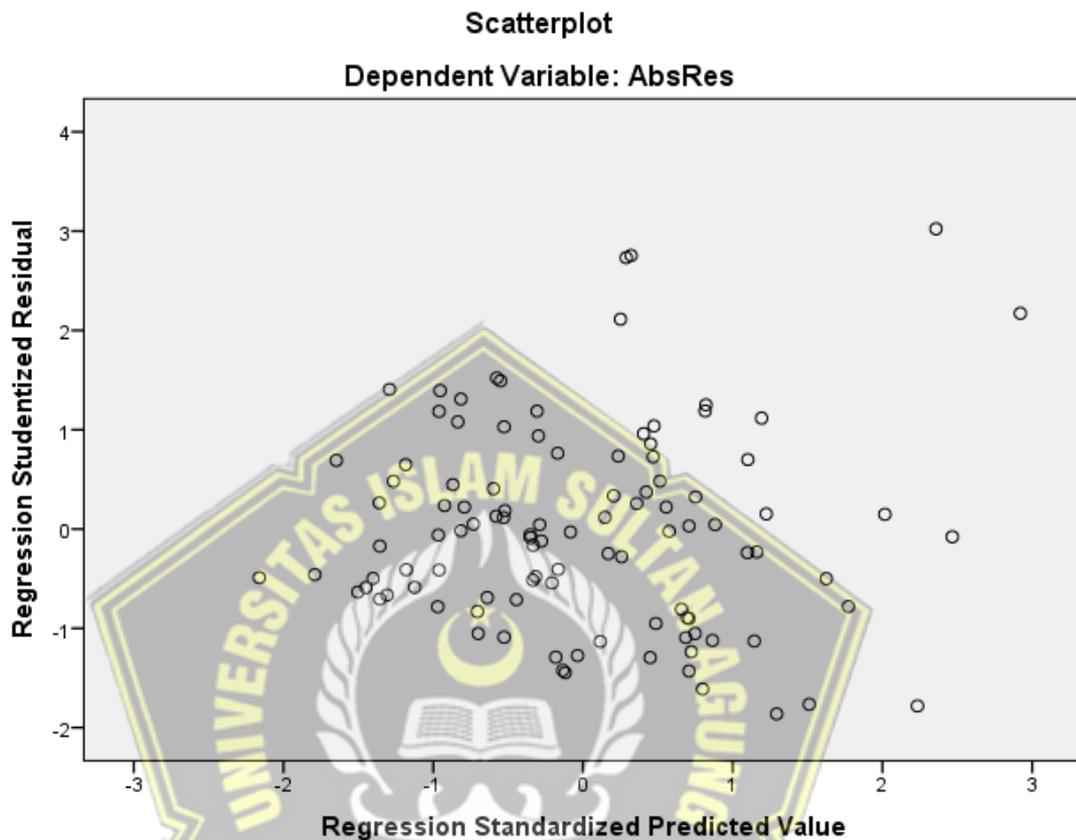
Sumber: Output SPSS

Jika VIF lebih besar dari 5, maka antar variabel-variabel independen terjadi persoalan multikolinieritas (Santoso, 2004). Berdasarkan Tabel 4.8 tidak terdapat variabel independen yang mempunyai nilai  $VIF > 5$ , artinya ketiga variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinieritas.

#### 5.4.3. Jenis Kelamin

Uji scatterplot digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel residualnya. Uji heteroskedastisitas secara grafis dengan melihat grafik scatterplot dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Output SPSS

Hasil grafik scatterplot tersebut di atas menunjukkan bahwa titik meyebar kedalam empat kuadran sehingga dapat disimpulkan model penelitian tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

### 5.5. Analisis Data

Persamaan regresi untuk hasil analisis regresi pada model pertama dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Perilaku ta'awun} = 0,282 \text{ Work passion} + 0,236 \text{ Islamic leadership}$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa *work passion* mampu meningkatkan perilaku *ta'awun* sebesar 0,282, arah koefisien regresi positif

menunjukkan adanya pengaruh positif *work passion* terhadap perilaku *ta'awun*. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mempunyai *work passion* yang kuat dalam diri sendiri memiliki perilaku *ta'awun* yang lebih kuat. *Islamic leadership* mampu meningkatkan perilaku *ta'awun* sebesar 0,236, arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif *islamic leadership* terhadap perilaku *ta'awun*. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi yang mempunyai *islamic leadership* yang tinggi mampu meningkatkan perilaku *ta'awun* karyawan.

Persamaan regresi untuk hasil analisis regresi pada model kedua dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja SDM} = 0,802 + 0,408 \text{ Work passion} + 0,102 \text{ Islamic leadership} + 0,276$$

#### **Perilaku ta'awun**

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja SDM punya nilai konstanta sebesar 0,802. *Work passion* mampu meningkatkan kinerja SDM sebesar 0,408, arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif *work passion* terhadap kinerja SDM. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mempunyai *work passion* yang kuat dalam diri sendiri mampu meningkatkan kinerja SDM. *Islamic leadership* mampu meningkatkan kinerja SDM sebesar 0,102, arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif *islamic leadership* terhadap kinerja SDM. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi yang mempunyai *islamic leadership* yang tinggi mampu meningkatkan kinerja SDM. Perilaku *ta'awun* mampu meningkatkan kinerja SDM sebesar 0,276, arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif perilaku *ta'awun* terhadap kinerja SDM. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mempunyai perilaku *ta'awun* yang tinggi mampu meningkatkan kinerjanya.

#### **5.6. Uji Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji-t diperlukan analisis regresi, analisis regresi linier digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (Imam Ghozali, 2016). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier yang digunakan dalam penelitian menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows 25*. Adapun

ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS untuk uji t tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji t**

No	Variabel Terikat	Variabel Bebas	B	t hitung	Sign	Keterangan
1	Perilaku ta'awun	Work passion	,282	2,790	,006	Ha Diterima**
2	Perilaku ta'awun	Islamic leadership	,236	2,343	,021	Ha Diterima**
3	Kinerja SDM	Work passion	,408	4,255	,000	Ha Diterima*
4	Kinerja SDM	Islamic leadership	,102	1,963	,049	Ha Diterima*
5	Kinerja SDM	Perilaku ta'awun	,276	2,831	,006	Ha Diterima*

Sumber : Hasil output regresi, 2022

Keterangan: \* signifikan pada level 1%

\*\* signifikan pada level 5%

Dari Tabel 4.9 maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Work passion (X<sub>1</sub>) terhadap Perilaku ta'awun (Y)

Pengujian secara parsial variabel X<sub>1</sub> (*work passion*) memiliki koefisien regresi sebesar 0,282, nilai t hitung sebesar 2,790 dengan signifikansi sebesar 0,006. Nilai t hitung sebesar 2,790 yang lebih besar dari t Tabel (1,96) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,006, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work passion* memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku ta'awun, maka hipotesis 1 dapat diterima.

Artinya arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif *work passion* terhadap perilaku *ta'awun*. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mempunyai *work passion* yang kuat dalam diri sendiri memiliki perilaku *ta'awun* yang lebih kuat. Bila *work passion* semakin tinggi, maka perilaku *ta'awun* semakin tinggi, artinya perilaku *ta'awun* dibangun oleh indikator-indikator *work passion* yang mencakup senang menghabiskan waktu untuk bekerja sebagai salesman, menyukai pekerjaan salesman, bekerja sebagai salesman adalah hal yang penting, merasa terpanggil menjadi salesman, dan bekerja sebagai salesman untuk keseimbangan hidup.

## **2. Pengaruh Islamic leadership (X2) terhadap Perilaku ta'awun (Y)**

Pengujian secara parsial variabel  $X_2$  (*islamic leadership*) memiliki koefisien regresi sebesar 0,236, nilai  $t$  hitung sebesar 2,343 dengan signifikansi sebesar 0,021. Nilai  $t$  hitung sebesar 2,343 lebih besar dari  $t$  Tabel (1,96) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,021, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *islamic leadership* memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap perilaku *ta'awun*, maka hipotesis 3 dapat diterima.

Artinya arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif *islamic leadership* terhadap perilaku *ta'awun*. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi yang mempunyai *islamic leadership* yang tinggi mampu meningkatkan perilaku *ta'awun* karyawan. Bila *islamic leadership* semakin tinggi, maka perilaku *ta'awun* semakin tinggi, artinya perilaku *ta'awun* dibangun oleh indikator-indikator *islamic leadership* yang mencakup iman kepada Allah, melibatkan bawahan, memiliki pengetahuan, memiliki kebijaksanaan, tekad kuat, belas kasih, bersyukur, dan sabar.

## **3. Pengaruh Work passion (X1) terhadap Kinerja SDM (Y)**

Pengujian secara parsial variabel  $X_1$  (*work passion*) memiliki koefisien regresi sebesar 0,408, nilai  $t$  hitung 4,255 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $t$  hitung sebesar 4,255 lebih besar dari  $t$  Tabel (1,96) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel *work passion* memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja SDM, maka hipotesis 2 diterima.

Artinya arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif *work passion* terhadap Kinerja SDM. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mempunyai *work passion* yang kuat dalam diri sendiri mampu meningkatkan kinerja SDM. Bila *work passion* semakin tinggi, maka kinerja SDM semakin tinggi, artinya kinerja SDM dibangun oleh indikator-indikator *work passion* yang mencakup senang menghabiskan waktu untuk bekerja sebagai salesman, menyukai pekerjaan salesman, bekerja sebagai salesman adalah hal yang penting, merasa terpanggil menjadi salesman, dan bekerja sebagai salesman untuk keseimbangan hidup.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan *work passion* adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pelatihan yang sesuai. Banyak pegawai ingin mengembangkan dirinya lebih lagi supaya dapat memperdalam keahliannya lebih maksimal. Mereka yang berdedikasi ini dapat dipacu melalui pelatihan yang tepat untuk mengembangkan keahlian dan kecakapan mereka. Oleh sebab itu ada baiknya perusahaan mempertimbangkan pemberian pelatihan yang tepat bagi para karyawannya.
2. Ciptakan lingkungan kerja yang kompetitif tapi nyaman, jangan memaksakan di luar batasan setiap pegawai. Biarkan mereka menjalankan motivasinya dan berusaha saling kompetitif satu dengan yang lain secara sendirinya. Motivasi-motivasi positif bisa menjadi salah satu langkah untuk mencapai passion dalam diri setiap karyawan supaya lebih mencintai pekerjaan dan perusahaannya, tanpa mengesampingkan keluarga serta berbagai hal lain di aspek kehidupannya.
3. Berikan kompensasi yang sesuai, tentu saja saat level kesejahteraan tertentu bisa dicapai maka secara tidak langsung hal ini memicu passion karyawan jauh lebih besar. Semakin besar kompensasi yang ditawarkan bisa memicu keinginan kerja dan semangat karyawan lebih baik. Tidak hanya berupa uang, tetapi bisa

melalui kompensasi manfaat yang lain seperti pinjaman lunak, liburan dari kantor, fasilitas transportasi dan akomodasi, serta lain

#### **4. Pengaruh Islamic leadership (X2) terhadap Kinerja SDM (Y)**

Pengujian secara parsial variabel  $X_2$  (*islamic leadership*) memiliki koefisien regresi sebesar 0,102, nilai t hitung sebesar 1,963 dengan signifikansi sebesar 0,049. Nilai t hitung sebesar 1,963 yang lebih besar dari t Tabel (1,96) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,049 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *islamic leadership* memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja SDM, maka hipotesis 4 diterima.

Artinya arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif *islamic leadership* terhadap kinerja SDM. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi yang mempunyai *islamic leadership* yang tinggi mampu meningkatkan kinerja SDM. Bila *islamic leadership* semakin tinggi, maka kinerja SDM semakin tinggi, artinya kinerja SDM dibangun oleh indikator-indikator *islamic leadership* yang mencakup iman kepada Allah, melibatkan bawahan, memiliki pengetahuan, memiliki kebijaksanaan, tekad kuat, belas kasih, bersyukur, dan sabar.

#### **5. Pengaruh Perilaku ta'awun (X2) terhadap Kinerja SDM (Y)**

Pengujian secara parsial variabel  $X_2$  (perilaku ta'awun) memiliki koefisien regresi sebesar 0,276, nilai t hitung sebesar 2,831 dengan signifikansi sebesar 0,006. Nilai t hitung sebesar 2,831 yang lebih besar dari t Tabel (1,96) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,006 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perilaku ta'awun memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja SDM, maka hipotesis 5 diterima.

Artinya arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif perilaku ta'awun terhadap kinerja SDM. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan perilaku ta'awun yang tinggi mampu meningkatkan kinerja SDM. Bila perilaku ta'awun semakin tinggi, maka kinerja SDM semakin tinggi, artinya kinerja SDM dibangun oleh indikator-indikator perilaku ta'awun yang mencakup bekerja untuk ibadah, ikhlas membantu orang lain diluar tanggung jawab, bersikap

empathy, sukarela membantu, keinginan membantu dalam kebaikan, mencari ridho Allah.

Upaya untuk membiasakan sikap taawun adalah sebagai berikut:

1. Menyadari bahwa setiap manusia itu mempunyai kelebihan dan kekurangan.
2. Menyadari bahwa kondisi manusia lemah dan tidak bisa hidup sendiri.
3. Membiasakan mengedepankan kepentingan bersama, tanpa harus mengorbankan kebutuhan diri sendiri.
4. Membiasakan melihat potensi diri, baik dari segi keilmuan maupun materi sebagai bahan mewujudkan kebersamaan.

### 5.7. Uji model

Pengujian regresi secara overall dilakukan dengan menggunakan uji F. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.10**  
**Uji-F Persamaan 1**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,980	2	2,490	8,798	,000 <sup>b</sup>
	Residual	24,622	87	,283		
	Total	29,602	89			

a. Dependent Variable: y1

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Hasil pengujian uji-f yang menunjukkan kelayakan model memiliki estimasi F sebesar 8,798 dengan signifikansi 0,000, artinya bila nilai F hitung sebesar 8,798 lebih besar dari F Tabel (1,96) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000, maka mengindikasikan bahwa model layak untuk diteliti.

**Tabel 4.11**  
**Uji-F Persamaan 2**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,888	3	5,629	13,416	,000 <sup>b</sup>
	Residual	36,087	86	,420		
	Total	52,975	89			

a. Dependent Variable: y2

b. Predictors: (Constant), y1, x2, x1

Hasil pengujian uji-f yang menunjukkan kelayakan model memiliki estimasi F sebesar 13,416 dengan signifikansi 0,000, artinya bila nilai F hitung sebesar 13,416 lebih besar dari F Tabel (1,96) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000, maka mengindikasikan bahwa model layak untuk diteliti.

### 5.8. Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi merupakan penunjuk mengenai besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *adjusted R2*.

**Tabel 4.12**

**Model Pengukuran**

No	Variabel Tergantung	Variabel Bebas	R <sup>2</sup>
1	Perilaku ta'awun	Work passion dan Islamic leadership	0,149
2	Kinerja SDM	Work passion, Islamic leadership dan Perilaku ta'awun	0,295

Sumber: *Output* Hasil Analisis Regressi Berganda (2022)

Koefisien determinasi merupakan penunjuk mengenai besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *adjusted R<sup>2</sup>*. Hasil penelitian ini memberikan hasil nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,149. Hal ini mengindikasikan bahwa 14,9% perilaku *ta'awun* dapat dijelaskan oleh *work passion* dan *islamic leadership*, sedangkan selebihnya 85,1% perilaku *ta'awun* dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model ini. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku *ta'awun* tidak hanya dipengaruhi oleh *work passion* dan *islamic leadership*, namun ada variabel lain yang mempengaruhi perilaku *ta'awun*.

Hasil penelitian ini memberikan hasil nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,295. Hal ini mengindikasikan bahwa 29,5% kinerja SDM dapat dijelaskan oleh *work passion*, *islamic leadership*, dan perilaku *ta'awun* sedangkan selebihnya 70,5% kinerja SDM dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model ini. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja SDM tidak hanya dipengaruhi oleh *work passion*, *islamic leadership*, dan perilaku *ta'awun* namun ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja SDM.

Kontribusi praktis yang diberikan dalam penelitian ini PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang perlu meningkatkan *work passion* melalui pelatihan, rotasi dan *reward*. PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang perlu meningkatkan *Islamic leadership* melalui pendidikan dan pelatihan yang membuat pegawai mampu menguasai pekerjaannya dengan lebih baik, dengan penguasaan pekerjaan yang baik mampu memberikan Perilaku *Ta'awun* yang baik. PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang perlu meningkatkan perilaku *ta'awun* melalui peningkatan kompetensi dan kemampuan pegawai agar lebih inovatif dalam menjalankan pekerjaannya, bagi pegawai yang kemampuannya ditingkatkan kesejahteraannya.

Kontribusi teoritis yang diberikan dalam penelitian ini adalah perilaku *ta'awun* mampu memediasi pengaruh *work passion* dan *Islamic leadership* terhadap kinerja SDM. Penelitian ini memberikan kontribusi bahwa dengan memiliki perilaku *ta'awun*, karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dengan didukung *work passion* yang kuat dalam diri sendiri serta bimbingan dari atasan yang memiliki *Islamic leadership* yang baik.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

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

#### **5.1. Simpulan**

##### **5.1.1. Simpulan Hipotesis**

Berdasarkan perhitungan regresi berganda dengan program SPSS versi 25.0, kesimpulan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Bila *work passion* tinggi, maka perilaku ta'awun semakin tinggi, artinya perilaku ta'awun dibangun oleh indikator-indikator *work passion* yang mencakup senang menghabiskan waktu untuk bekerja sebagai salesman, menyukai pekerjaan salesman, bekerja sebagai salesman adalah hal yang penting, merasa terpanggil menjadi salesman, dan bekerja sebagai salesman untuk keseimbangan hidup.
2. Bila *islamic leadership* tinggi, maka perilaku ta'awun semakin tinggi, artinya perilaku ta'awun dibangun oleh indikator-indikator *islamic leadership* yang mencakup iman kepada Allah, melibatkan bawahan, memiliki pengetahuan, memiliki kebijaksanaan, tekad kuat, belas kasih, bersyukur, dan sabar.
3. Bila perilaku ta'awun tinggi, maka kinerja SDM semakin tinggi, artinya kinerja SDM dibangun oleh indikator-indikator perilaku ta'awun yang mencakup bekerja untuk ibadah, ikhlas membantu orang lain diluar tanggung jawab, bersikap *empathy*, sukarela membantu, keinginan membantu dalam kebaikan, mencari ridho Allah.
4. Bila *work passion* tinggi, maka kinerja SDM semakin tinggi, artinya kinerja SDM dibangun oleh indikator-indikator *work passion* yang mencakup

senang menghabiskan waktu untuk bekerja sebagai salesman, menyukai pekerjaan salesman, bekerja sebagai salesman adalah hal yang penting, merasa terpanggil menjadi salesman, dan bekerja sebagai salesman untuk keseimbangan hidup.

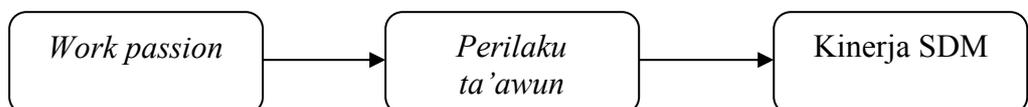
5. Bila *islamic leadership* tinggi, maka kinerja SDM semakin tinggi, artinya kinerja SDM dibangun oleh indikator-indikator *islamic leadership* yang mencakup iman kepada Allah, melibatkan bawahan, memiliki pengetahuan, memiliki kebijaksanaan, tekad kuat, belas kasih, bersyukur, dan sabar.

### 5.1.2. Simpulan Rumusan Masalah

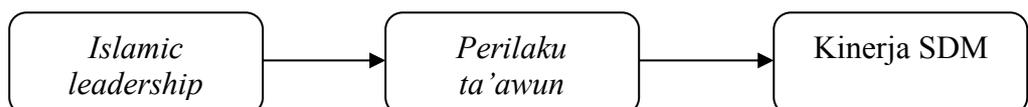
Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah *bagaimana work passion dan islamic leadership* mempengaruhi kinerja SDM yang dimediasi perilaku *ta'awun*. Berdasarkan hipotesis-hipotesis yang telah dikembangkan dalam penelitian ini, maka masalah penelitian yang telah diajukan dapat dijustifikasi melalui pengujian analisis regresi (*regression analysis*) telah dikonsepsikan melalui penelitian ini bahwa *work passion dan islamic leadership* mempunyai peran yang baik dalam meningkatkan kinerja SDM yang dimediasi perilaku *ta'awun*.

Berdasarkan berbagai dukungan signifikan dari pengujian hipotesis telah menjawab masalah penelitian tersebut, dimana menghasilkan 2 pengembangan peningkatan kinerja SDM sebagai berikut:

- Pertama, langkah-langkah dalam upaya meningkatkan kinerja SDM yang diperkuat *work passion* dengan mediasi perilaku *ta'awun*



- Kedua, langkah-langkah dalam upaya meningkatkan kinerja SDM yang diperkuat *islamic leadership* dengan mediasi perilaku *ta'awun*



## 5.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dalam penelitian ini dapat disarankan melalui poin-poin sebagai berikut:

1. Work passion berpengaruh positif terhadap kinerja SDM, hal ini menunjukkan bahwa work passion yang semakin tinggi, maka kinerja SDM semakin tinggi.
2. *Islamic leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja SDM, hal ini menunjukkan bahwa *Islamic leadership* yang semakin tinggi, maka kinerja SDM semakin tinggi.
3. Perilaku ta'awun berpengaruh positif terhadap kinerja SDM, hal ini menunjukkan bahwa perilaku ta'awun yang semakin tinggi, maka kinerja SDM semakin tinggi.
4. Perilaku ta'awun memediasi pengaruh work passion terhadap kinerja SDM, diterima. Perilaku ta'awun semakin tinggi, maka work passion mampu meningkatkan perilaku warga organisasi semakin tinggi, artinya perilaku ta'awun memediasi pengaruh work passion terhadap kinerja SDM.
5. Perilaku ta'awun memediasi pengaruh *Islamic leadership* terhadap kinerja SDM, diterima. Perilaku ta'awun semakin tinggi, maka *Islamic leadership* mampu meningkatkan perilaku warga organisasi semakin tinggi, artinya perilaku ta'awun memediasi pengaruh *Islamic leadership* terhadap kinerja SDM.

## 5.3. Implikasi Kebijakan

Implikasi kebijakan dalam penelitian ini dapat disarankan melalui poin-poin sebagai berikut:

PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang perlu meningkatkan work passion melalui pelatihan, rotasi dan *reward*. PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang perlu memberikan pelatihan yang periodik kepada pegawai PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang untuk meningkatkan work passionnya. PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang juga perlu melakukan rotasi untuk memberikan penyegaran kepada pegawai agar tidak jenuh dengan pekerjaannya.

PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang perlu meningkatkan Islamic leadership melalui pendidikan dan pelatihan yang membuat pegawai mampu menguasai pekerjaannya dengan lebih baik, dengan penguasaan pekerjaan yang baik mampu memberikan Perilaku *Ta'awun* yang baik. PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang perlu memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yaitu dengan memberikan kesempatan pelatihan (diklat) secara teratur, memberi kesempatan melanjutkan pendidikan baik dengan beasiswa melalui tugas belajar dari PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang ataupun biaya sendiri juga adanya peluang promosi bagi mereka yang berpotensi.

PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang perlu meningkatkan perilaku ta'awun melalui peningkatan kompetensi dan kemampuan pegawai agar lebih inovatif dalam menjalankan pekerjaannya, bagi pegawai yang kemampuannya ditingkatkan kesejahteraannya. PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang juga perlu memberikan *reward* yang sepadan bagi pegawai dengan memberikan gaji dan tunjangan sesuai pencapaian pekerjaan. Misal dengan adanya THR, tunjangan cuti dan mengadakan *family gathering* setahun sekali untuk meningkatkan hubungan antar keluarga pegawai.

#### **5.4. Keterbatasan Penelitian**

Beberapa keterbatasan penelitian yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan permodelan penelitian ini masih rendahnya variabel yang menjelaskan kinerja SDM pada PT. Astra Motor Ngaliyan Semarang, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi yang relatif kecil.
2. Pada saat proses penyebaran kuesioner hanya 90 responden yang kembali, terdapat 29 responden yang tidak kembali.

### 5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Hasil-hasil penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, maka perluasan penelitian yang disarankan dari penelitian ini adalah menambah variabel independen yang mempengaruhi kinerja SDM. Variabel yang disarankan adalah : *task variation*, pengalaman kerja, pengawasan dan lain sebagainya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, H., Ahmad, K., & Shah, I. A. (2010). Relationship between job satisfaction, job performance attitude towards work and organizational commitment. *European journal of social sciences*, 18(2), 257-267
- Ahmad, Khaliq et al. 2010. Workplace Leadership Principles from an Islamic Perspective. (Paper Presented in the International Conference of Da'wah and Islamic Management 2010). Kuala Lumpur: Palace of Golden Horses Hotel
- Ahearne, M., MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., Mathieu, J. E., & Lam, S. K. (2010). The role of consensus in sales team performance. *Journal of Marketing Research*, 47(3), 458-469.
- Astakhova, M. N., & Porter, G. (2014). When and Why Does Harmonious Passion Lead to Increased Performance. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2014, No. 1, p. 10193). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Bartholomeusz, R. A., & Edirisooriya, W. A. (2021). Does Meaningful Work Fuel the Altruistic Behavior of Employees in the Contemporary World of Work? Evidence from Private Sector Banks in Sri Lanka. *Journal of International Business and Management*, 4(6), 01-08.
- Bae, S. O., & Patterson, L. (2014). Comparison and implications of human capital theory at the individual, organization, and country levels. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 18(1), 11.
- Davoudi, Seyed Mehdi Mousavi, dan Kiarash Fartash, (2012), "The impact of work passion on organizational commitment of employees," *Pacific Bussiness Review International*
- Galia, Fabrice, 2007, "Intrinsic-extrinsic motivation, work passion and innovation in French firms," *Burgundy School of Bussiness*
- Ghozali, 2011, *Aplikasianalisis Multivariate dengan Program SPSS*, BadanPenerbitUNDIP , Semarang.
- Hakim, Abdul, (2015), "Peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja SDM, Universitas Islam Sultan Agung
- Hsiu Fen Lin, (2013), "Work passion and firm innovation capability: an empirical study," *International Journal of Manpower*

- Jian, Zhaoquan; dan Chen Wang, (2013), "The impact of network competence, work passion on service innovation performance: moderating role of relationship quality," *Journal of Industrial Engineering and Management*
- Junhee Kim, Kim Nimon, Ji Hoon Song & Drea Zigarmi (2015) Toward employee work passion and performance: a validation of the Work Cognition Inventory in Korea, *Human Resource Development International*, 18:2, 169-190, DOI: 10.1080/13678868.2015.1026550
- Kartika, E.W. & Kaihatu, T.S. 2010. Analisis Pengaruh Work passion terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Salesman Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1): 100- 112.
- Kartika, Endo W. 2011. Analisis Pengaruh Leader member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Salesman Hotel Berbintang Lima di Surabaya. Surabaya: Universitas Airlangga
- Keskes, Imen, (2013), "Relationship between leadership styles dimension of employee organizational commitment," *OmniaScience*
- Khan, Adalat, (2014), "Islamic leadership principles," *Mina Management Institute*
- Levin, Daniel Z; Rob Cross; Lisa C Abrams; dan Eric L Lesser, (2014), "Trust and Work passion: A critical combination," *IBM Institute for Knowledge Based Organizations*
- M. Abdul Mujieb, Syafi'ah, H. Ahmad Ismail M. – 2009 "Ensiklopedia Tasawuf Imam Al-Ghazali" Penerbit Hikmah (PT Mizan Publika)
- Marina N Astakhova, Department of Management and Marketing, College of Business and Technology, University of Texas at Tyler, 3900 University Boulevard, Tyler, Texas, 75799, USA.
- Mahazan, A. M., Azdi, W. W. M. F., Aishah, H. S., Yuseri, A., Rosmizi, A. M., Yusuf, K. M., & Rumaizuddin, M. G. (2015). Leadership behaviors in Islam: Integrating managerial leadership and servant leadership. *Middle-East Journal of Scientific Research*.
- Megan Lee Endres; Steven P Endres; Sanjib K Chowdury; dan Intakhab Alam, (2007), "Tacit work passion, self efficacy theory and application to the open source community." *Journal of Knowledge Management*

- Muafi, M. (2021). Ta'awun behavior, work stress, worklife balance in Islamic perspective and employee performance: investigation in Indonesia. *HOLISTICA–Journal of Business and Public Administration*, 12(3), 86-100.
- Mosadeghrad, Ali Mohammad; dan Masoud Ferdosi, (2013), "Leadership, job satisfaction, and organizational commitment in healthcare sector," Original Paper
- Monjur, M. (2010). Characteristics of leadership: Islamic perspective. University of Dhaka, Bangladesh, 2010.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. 1993. Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538-551.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. 2002. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20-52.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. 1979. The Measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14:224-227.
- Newstrom, J.W. 2007. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. 12th Edition. Singapore: McGraw-Hill.
- Neurink, Denise, (2013), "Work passion from a differente approach," University of Twente
- Nursyamsi, Idayanti, (2014), "Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen," Conferencein Business, Accounting, and Management(CBAM)
- Nwamaka A. Anaza, Aniefre Eddie Inyang, Jose L. Saavedra, (2018) "Empathy and affect in B2B salesperson performance", *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 33 Issue: 1, pp.29-41
- Ogoemeka; Helen Obioma, (2014), "Effects of peer collaboration on academic self efficacy belief and social competence of students with visual impairment," The Clute Institute International Academic Conference
- Raja, A Senthamil, dan P Palanichamy, (2014), "Leadership styles and its impact on organizational commitment," *The Journal of Commerce*

- Rasid; Siti Zaleha Abdul, Mohd. Aizat Abdull Manaf, Farzana Quoquab, (2013), "Leadership and Organizational Commitment in the Islamic Banking Context: The Role of Organizational Culture as a Mediator," *American Journal of Economics* 2013, 3(5C): 171-176
- Randeree, Kasim, and Hind Al Youha. 2009. "Strategic Management of Performance: An Examination of Public Sector Organizations in the United Arab Emirates." *The International Journal of Knowledge, Culture, and Change Management: Annual Review* 9 (4): 123-134. doi:10.18848/1447-9524/CGP/v09i04/49722.
- Rhodin, Roni; TitikKismiyati; Tri Margono, (2014), "Implementasi work passion sebagai upaya peningkatan efektifitas keprofesionalan pustakawan," STAIN
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall. PT Indeks Kelompok Gramedia. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi Kesepuluh
- Saeed, Rashid, HafizaHafsaNayyab, Rab Nawaz Lodhi, RubinaBaqir, M. Abdul Rehman and ShireenMussawar, (2013), "Impact of Retention Factors on Organizational Commitment in General Education Division of Pakistan," *Middle-East Journal of Scientific Research* 17 (4): 539-545, 2013
- Salem, Zaneb Omer and Syed Omar Syed Agil, (2012), "The Effects of Islamic Management Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks," *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(7): 260-270, 2012
- Schimansky, Schirin, (2014), "The Effect of a High-Commitment Work System on Innovative Behavior of Employees," University of Twente
- Steers, R.M. 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1): 46-56.
- Sumarno, J. (2005), "Pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial," SNA VIII
- Sutton, Melanie. (2006), "Emotional intelligence and competence in a knowledge citizens world," *South African Journal of Information Management*
- Srijaya, F. (2020). Pengaruh Work Passion Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Xyz Di Jakarta (Doctoral dissertation, Universitas Tarumanagara).

Wasitowati, W., & Sudarti, K. (2019). PENINGKATAN SERVICE PERFORMANCE MELALUI TA'AWUN, RELIGIOSITY DAN MOOD. Fokus Ekonomi : Jurnal Ilmiah Ekonomi, 14(1), 133-150.

Zamani, Ayda; Mohammad Bagher Babai Talatapeh, (2014), "Discussion of the Motivation in the Islamic and Non-Islamic Worlds," Journal of Applied Environmental and Biological Sciences

Zandi, Gholamreza, Mohamed Sulaiman, Nayal Rashed, (2015), "Spiritually and leaders effectiveness: an Islamic perspective," Asian Economic and Financial Review, 2015, 5(1):155-166

