

**PERAN MOTIVASI INTRINSIK ISLAMI DAN  
KETERIKATAN KERJA DENGAN *SPIRITUAL WELFARE*  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA SDM**



**Disusun oleh  
Hanik Umi Fadhilah  
20402000093**

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

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**TESIS**

**PERAN MOTIVASI INTRINSIK ISLAMI DAN KETERIKATAN KERJA  
DENGAN *SPIRITUAL WELFARE* SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING TERHADAP KINERJA SDM**

**Disusun oleh:**

**Hanik Umi Fadhilah**

**NIM: 20402000093**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan

sidang ujian Tesis

Program Magister Manajemen

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 15 Juli 2022

**UNISSULA**

جامعة سلطان أبو جعفر الإسلامية

**Prof. Olivia Fachrunnisa, Ph.D**

**NIK. 210499044**

15.07.22.

PERAN MOTIVASI INTRINSIK ISLAMI DAN KETERIKATAN KERJA  
DENGAN *SPIRITUAL WELFARE* SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING TERHADAP KINERJA SDM

Disusun oleh:  
**Hanik Umi Fadhillah**  
NIM: 20402000093

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal   Maret 2023  
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

  
Prof. H. Olivia Fadhiliana, SE, M.Si, Ph.D  
NIK: 2104879044

Penguji I

  
Dr. H. Abdul Hakim, SE, M.Si  
NIK: 210487014

Penguji II

  
Dr. H. Saiful Sumartono, SE, M.Si  
NIK: 210492029

Tesis ini telah dipertahankan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Magister

Ketua Program Magister Manajemen

  
UNISSULA  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
UNISSULA

Prof. Dr. Ibnu Khajir, SE, M.Si  
NIK. 210491028

## LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hanik Umi Fadhilah  
NIM : 20402000093  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:

**“PERAN MOTIVASI INTRINSIK ISLAMI DAN KETERIKATAN  
KERJA DENGAN *SPIRITUAL WELFARE* SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING TERHADAP KINERJA SDM”**

Dan menyetujuinya menjadi milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikannya diinternet 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.

Semarang,09 Maret 2023



Hanik Umi Fadhilah

## **ABSTRAK**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran motivasi intrinsik yang berkaitan dengan nilai-nilai Islam dan keterikatan kerja karyawan terhadap kesejahteraan spiritual serta kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada salah satu perusahaan manufaktur yang cukup besar di Jawa Tengah, dengan melibatkan 105 responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui menyebarkan kuisioner. Data dianalisis dengan menggunakan alat bantu PLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi instrinsik Islami dan keterikatan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan spiritual, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja SDM. Motivasi Intrinsik Islami adalah suatu daya pendorong dari dalam diri yang didasarkan pada ajaran Islam yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggunakan kemampuan, keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, sedangkan keterikatan kerja adalah suatu keadaan positif terhadap pekerjaan dengan beban kerja yang dikelola dengan baik. Individu dengan motivasi intrinsik Islami yang tinggi akan memiliki keterikatan kerja yang tinggi dan merasakan kesejahteraan spiritual yang baik sehingga pada akhirnya kinerjanya tinggi.*

**Kata kunci:** *SDM, motivasi intrinsik Islami, keterikatan kerja, kesejahteraan spiritual, Kinerja SDM*

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan kasih sayang-Nya, serta sholawat serta penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan penelitian tesis yang berjudul “PERAN MOTIVASI INTRINSIK ISLAMIS DAN KETERIKATAN KERJA DENGAN *SPIRITUAL WELFARE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA SDM”. Penulis menyadari bahwa selama penyusunan tesis ini banyak mendapat bimbingan, dukungan, dan motivasi dari berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan kasih sayang, kesehatan dan kemudahan dalam proses pembuatan tesis ini.
2. Prof. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan selama proses penyusunan tesis ini.
3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dr. H. Abdul Hakim, SE, M.Si, selaku dosen penguji yang telah memberikan pengarahan dan saran.
5. Dr. Hj. Siti Sumiati, SE, M.Si, selaku dosen penguji yang telah memberikan pengarahan dan saran .
6. Seluruh dosen dan staf Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis
7. Bapak, Ibu dan saudara yang tidak pernah lelah dalam memberikan semangat, kasih sayang, dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini

8. Kelas MM 72 yang senantiasa memberikan doa, motivasi, semangat dan saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini
9. Mbak Ammy yang memberikan motivasi, semangat, bantuan dan saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini
10. Bapak dan ibu karyawan yang bekerja di salah satu industri persemenan di Jawa Tengah yang telah bersedia meluangkan waktu dan mengisi kuesioner
11. Serta kepada seluruh pihak dan teman-teman penulis lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, semoga Allah selalu memberikan Rahman dan Rahim-Nya kepada kita semua.

Semoga Allah senantiasa memberikan kasih sayang dan rahmat-Nya sebagai balasan atas segala kebaikan yang telah dilakukan. Dan semoga tesis ini mampu memberikan manfaat untuk pembaca dan penulis. Amiiinnn... Penulis menyadari tesis ini jauh dari ketidaksempurnaan, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Semarang, 09 Maret 2023

Penulis



Hanik Umi Fadhilah

NIM. 20402000093

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	Iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan penelitian.....	6
1.4 Manfaat penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia.....	7
2.2 Motivasi <i>intrinsik</i> Islami.....	10
2.3 Keterikatan kerja ( <i>work engagement</i> ).....	13
2.4 Kesejahteraan spiritual ( <i>spiritual welfare</i> ).....	15
2.5 Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM.....	18
2.6 Pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja SDM.....	18
2.7 Model penelitian.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Jenis Penelitian.....	20
3.2 Variabel dan Indikator.....	20
3.3 Sumber Data.....	22
3.5 Populasi dan Sampel.....	22
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.6 Teknik Analisis.....	24



BAB IV PEMBAHASAN.....	27
4.1 Deskripsi Responden Penelitian.....	27
4.2 Analisis Statistik Data.....	31
4.3 Analisis Model Pengukuran (Outer Model) .....	37
4.4 Uji <i>Inner Model</i> .....	46
4.5 Uji Signifikansi Pengaruh Langsung ( <i>Direct Effect</i> ).....	47
4.6 Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung ( <i>Indirect Effect</i> ).....	48
4.7 Pembahasan Hipotesis.....	50
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 58
5.1 Simpulan.....	58
5.2 Implikasi Teoritis.....	60
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	61
5.4 Agenda Penelitian Mendatang.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	67



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional variabel dan indikator.....	22
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	29
Tabel 4.2 Usia Responden.....	30
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden.....	31
Tabel 4.4 Pendidikan Responden.....	31
Tabel 4.5 Lama Masa Kerja.....	32
Tabel 4.6 Status Pernikahan.....	33
Tabel 4.7 Peringkat Jawaban Kuesioner.....	34
Tabel 4.8 Interpretasi Nilai Indeks Responden.....	35
Tabel 4.9 Hasil Jawaban responden mengenai Variabel Motivasi Intrinsik Islami.....	36
Tabel 4.10 Hasil Jawaban responden mengenai Variabel Keterikatan Kerja.....	37
Tabel 4.11 Hasil Jawaban responden mengenai Variabel Kesejahteraan spiritual ( <i>spiritual welfare</i> ).....	38
Tabel 4.12 Hasil Jawaban responden mengenai Variabel Kinerja SDM.....	39
Tabel 4.13 Uji Validitas Konvergen.....	40
Tabel 4.14 <i>Cross Loadings</i> .....	42
Tabel 4.15 Nilai Akar Average Varian Extracted (AVE).....	43
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.17 Nilai <i>R Square</i> .....	46
Tabel 4.18. Uji Hipotesis <i>Specific Direct Effect</i> .....	48
Tabel 4.19 Uji Hipotesis <i>Specific InDirect Effect</i> .....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	68
Lampiran 2 Sampel jawaban kuesioner.....	73
Lampiran 3 Hasil Output Partial Least Square (PLS) .....	83
Lampiran 4 Hasil Output Model Partial Least Square (PLS) .....	86



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada saat ini, persaingan bisnis antar perusahaan sangatlah ketat dalam menghadapi persaingan global diberbagai industri terutama pada perusahaan manufaktur. Perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang cukup banyak, sehingga perusahaan dapat terus meningkatkan optimalisasi Sumber Daya Manusia guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam segala aktivitas perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal penting yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan. SDM sebagai asset perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi perlu mengelola dan memberdayakan Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Agar organisasi mampu bertahan dan mencapai tujuannya, maka pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi sangatlah penting karena Sumber Daya Manusia menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif dalam organisasi (Coulter, 2010). Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Sunyoto (2012), merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Sumber Daya Manusia sangat penting dan mempengaruhi produktivitas serta mampu berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Beberapa tahun ini sedang dihidupkannya nilai- nilai Akhlak bagi perusahaan BUMN dalam rangka peningkatan kinerja. Nilai- nilai ini dirancang untuk memfasilitasi transformasi sumber daya manusia untuk meningkatkan daya saing perusahaan BUMN. Nilai itu berupa amanah yang diharapkan dapat memegang teguh kepercayaan yang diberikan, kompeten yang mana sumber daya manusia terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, harmonis selalu dengan saling peduli dan menghargai perbedaan, adaptif yang terus berinovasi dan antusias dalam

menggerakkan atau menghadapi perubahan, dan kolaboratif dengan saling bekerja sama yang sinergis.

Suatu perusahaan/ organisasi akan berusaha untuk memaksimalkan kinerja Sumber Daya Manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan prestasi kerja pegawai dimana kinerja menunjukkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan hasil akhir baik kualitas serta kuantitas produksi dalam jangka waktu tertentu (Sitepu, I.U, 2014). Sedangkan kinerja Sumber Daya Manusia, merupakan prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis & Jackson (2011) mendefinisikan kinerja karyawan ialah apa yang dilakukan dan apa yang tidak oleh karyawan. Kinerja SDM merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja menunjukkan suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Artinya, seorang karyawan akan memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi/ perusahaan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja tergolong baik dan jika sebaliknya, maka kinerjanya tergolong buruk (Mitchel dan Larson dalam Mahmudah, 2005 : 17). Menurut Simamora (1995), kinerja Sumber Daya Manusia dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi. Hal-hal yang berkaitan erat dengan kinerja diantaranya motivasi intrinsik dan work engagement (keterikatan kerja).

Salah satu bentuk semangat penerapan kesadaran pentingnya menumbuhkan nilai-nilai Akhlak dengan memberikan sumber daya manusia yang berada dalam BUMN itu sendiri dengan perlu adanya motivasi. Motivasi merupakan konsep *multifaset* (Al-Mansoori & Koç, 2019), dan berbagai jenis motivasi kerja mungkin bermanfaat bagi pencapaian hasil yang diinginkan yang berbeda (Putra et al., 2021; Sudiyono et al., 2020). Motivasi merupakan faktor yang mendorong individu/ Sumber Daya Manusia untuk melakukan suatu aktivitas atau kegiatan tertentu. Motivasi merupakan upaya, dorongan, dan

antusiasme kerja para karyawan yang dilakukan tanpa ada paksaan dan berkomitmen tinggi. Motivasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia. Motivasi dapat berasal dari dalam (intrinsik) dan luar (ekstrinsik). Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan dari luar diri seseorang yang nantinya diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara maksimal. Manajemen diharapkan mampu memberikan motivasi kepada karyawan/ SDM yang dimiliki organisasi, hal ini sangat penting dilakukan agar karyawan dapat bekerja dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan/ organisasi secara langsung yang nantinya berdampak pada kinerja dari karyawan/ SDM tersebut. Motivasi intrinsik mengacu pada persoalan yang mana ada penyebab internal yang menyebabkan karyawan layanan bertindak (Kang & Hur, 2018). Menurut Lee and Hidayat (2018), motivasi intrinsik adalah motif - motif yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar karena pada setiap individu terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

Didalam organisasi dengan anggota sebagian besar beragama Islam, maka dalam diri Sumber Daya Manusia akan memiliki motivasi intrinsik dipengaruhi oleh etika kerja Islam, yaitu bagi seorang Muslim akan melakukan pekerjaannya dengan baik, hal ini dikarenakan faktor pendorongnya berasal dari diri seseorang masing- masing yaitu bekerja bukan hanya untuk mencari kebutuhan duniawi, tapi bekerja merupakan bagian dari ibadah. Sehingga seseorang/ karyawan itu dengan bekerja maka akan mendapat pahala. Melalui pelaksanaan pekerjaan, karyawan akan melaksanakan kewajibannya sebagai seorang Muslim. Dengan memiliki motivasi intrinsik Islami diharapkan karyawan akan bekerja dengan baik sesuai misi dan visi perusahaan, senantiasa memperbaiki diri, bekerja dengan penuh semangat, jujur, disiplin dan sesuai dengan ajaran agama Islam yang dianutnya. Motivasi kerja dalam agama Islam merupakan salah satu upaya untuk mencari nafkah yang juga merupakan unsur dari ibadah dengan orientasi tidak hanya untuk kehidupan di dunia saja melainkan juga untuk kehidupan di akhirat (Mangkunegara, 2013).

Semangat pengimplementasian Akhlak BUMN juga terlihat dalam keterikatan kerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Menurut Bakker et al, (2013) keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan suatu hal positif, terpenuhi, pengalaman dengan pekerjaan yang dihubungkan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dimana pegawai fokus pada satu pekerjaan sehingga waktu berjalan berlalu cepat dan terasa sukar untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut. Karyawan yang dapat mengelola pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki keterikatan kerja/ *work engagement* yang tinggi. Dengan memiliki *engagement* ditempat kerjanya, karyawan akan bekerja secara energik, bersemangat, disiplin, dan memberikan yang terbaik. Bahkan, ada karyawan yang memiliki *engagement* tinggi pada suatu perusahaan akan menganggap bahwa pekerjaan sebagai tantangan bukan beban pekerjaan. Seseorang akan secara penuh mencurahkan seluruh energi dan kemampuannya serta memiliki rasa antusias untuk melakukan pekerjaannya. Sumber Daya Manusia yang melibatkan dirinya atau ikut terlibat dalam organisasi/ perusahaan akan merasa dirinya memiliki peran penting dan dibutuhkan dalam organisasi.

Karyawan atau SDM yang memiliki motivasi intrinsik Islami dan juga keterikatan terhadap pekerjaannya akan berpengaruh pada kesejahteraan spiritual yang nantinya diharapkan akan meningkatkan kinerja SDM. Kesejahteraan spiritual akan memberikan kontribusi terhadap kinerja dari karyawan itu. Kesejahteraan karyawan dapat berupa keselarasan dalam menyakini adanya Tuhan Sang Pencipta segalanya sebagai kebutuhan yang mendalami urusan spiritual. Ellison 1983 cit. Herniawati (2015), kesejahteraan spiritual adalah proses menguraikan sifat ikatan yang dinamis antara pribadi dan pencipta, hubungannya cukup harmonis tergantung pada pengembangan diri yang dilakukan secara sengaja, biasanya datang atas dasar kesesuaian antara pengalaman hidupnya yang bermakna, memiliki tujuan dan nilai-nilai kehidupan pribadi. Kesejahteraan spiritual dapat mencerminkan seseorang itu hidup dalam harmoni yang berkaitan dengan makna, tujuan dan nilai-nilai kehidupan. Berdasarkan beberapa previous research (Iriani, 2010; Prahiawan & Simbolon, 2014; Harahap,

2016), menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja. Sedangkan Inaray, et.al (2017) menemukan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Work engagement* (keterikatan kerja) merupakan suatu proses jangka panjang dan berkelanjutan, berjalan beriringan dengan kinerja karyawan (Karatepe, 2013). Semakin meningkat *work engagement* yang dimiliki bendahara pengeluaran, maka kinerjanya akan meningkat (Astuti et al, 2016). Setiawan & Widjaja (2018), menyatakan bahwa *engagement* penting kaitannya dengan kinerja karyawan, semakin *engagement* tinggi, maka kinerja juga semakin baik. Keterikatan kerja juga terkait dengan perasaan positif tentang pekerjaan, kebermaknaan pekerjaan serta aliran dari semua hal yang terkait dengan kebahagiaan dan kesejahteraan seseorang (Martínez-Martí & Ruch, 2017).

Di Jawa Tengah terdapat beberapa perusahaan industri persemenan dengan beberapa produknya. Setiap perusahaan menantiasa meningkatkan efektivitas dan efisiensi serta meningkatkan kualitasnya. Banyaknya jumlah karyawan menyebabkan keragaman bentuk dan tingkat motivasi serta keterikatan kerja untuk mencapai tujuan masing-masing salah satunya adalah kesejahteraan, yang dapat menentukan peningkatan kinerja. Kinerja karyawan akan dipakai sebagai bahan evaluasi, yang diharapkan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Sehingga dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Untuk dapat mencapai optimalisasi kinerja karyawan membutuhkan upaya (sebuah model) untuk mengintegrasikan keberagaman tersebut, sehingga mampu meningkatkan kinerja SDM secara optimal.

Setiap karyawan memiliki motivasi intrinsik Islami dan keterikatan kerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pada penelitian ini bertujuan untuk menguji model peningkatan kinerja SDM melalui pengaruh dari motivasi intrinsik Islami yang dimiliki SDM dan juga keterikatan kerja SDM dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang akan penulis lakukan penelitian yaitu bagaimana peran/ efek dari pengembangan motivasi intrinsik secara Islami dan keterikatan kerja ditempat kerja terhadap spiritual welfare SDM untuk dapat meningkatkan dan mendorong kinerja Sumber Daya Manusia.” Pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi intrinsik Islami mampu berpepengaruh terhadap kinerja SDM?
2. Apakah pengaruh keterikatan kerja mampumempengaruhikinerja SDM?
3. Bagaimana motivasi intrinsik Islami mampu berpengaruh terhadap kesejahteraan spiritual (*spiritual welfare*)?
4. Bagaimana keterikatan kerja mampu berpengaruh terhadap kesejahteraan spiritual (*spiritual welfare*) dapat mendorong kinerja Sumber Daya Manusia?
5. Mengapa kesejahteraan spiritual (*spiritual welfare*) dapat mendorong pengaruh kinerja Sumber Daya Manusia?

## 1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk Menguji dan menganalisis motivasi intrinsik Islami mampu berpepengaruh terhadap kinerja SDM.
2. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh keterikatan kerja mampu mempengaruhi kinerja SDM.
3. Untuk Menguji dan menganalisis motivasi intrinsik Islami mampu berpengaruh terhadap kesejahteraan spiritual (*spiritual welfare*).
4. Untuk Menguji dan menganalisis keterikatan kerja mampu berpengaruh terhadap kesejahteraan spiritual (*spiritual welfare*) dapat mendorong kinerja Sumber Daya Manusia.
5. Untuk Menguji dan menganalisis kesejahteraan spiritual (*spiritual welfare*) serta mendorong pengaruh kinerja Sumber Daya Manusia.

#### 1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Akademik

Secara akademik, studi ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia serta agar dapat menjadi bahan acuan terkait dalam penelitian berikutnya khususnya dalam hal faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui motivasi intrinsik Islami dan keterikatan kerja

2. Manfaat praktis

Hasil studi ini dapat menjadi acuan atau bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan industri persemenan dalam rangka meningkatkan Sumber Daya Manusia melalui motivasi intrinsik Islami, keterikatan kerja dengan kesejahteraan spiritual (*spiritual welfare*).



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia**

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Lee and Hidayat (2018), mengemukakan kinerja sebagai kinerja atau hasil yang didefinisikan oleh apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi, rencana kompensasi, sistem komunikasi, gaya manajerial, struktur organisasi, kebijakan, dan prosedur. Lee and Hidayat (2018) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan atas konsekuensi yang diakibatkan suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu terkait dengan tujuan organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan Sumber Daya Manusiannya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Pradhan dan Jena (2017) menjelaskan istilah kinerja karyawan menandakan prestasi kerja individu setelah mengerahkan upaya yang diperlukan pada pekerjaan yang terkait melalui mendapatkan pekerjaan yang berarti, profil yang terliba dan rekan kerja yang baik. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja individu atau sekelompok individu secara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan kemampuan dan kompetensinya didalam suatu perusahaan atau organisasi untuk menjalankan tugas dan kewajibannya.

Kinerja SDM dapat dilakukan penilaian dengan mendasarkan pada manajemen waktu, kemampuan, dan produktivitas yang dihasilkan setiap SDM itu sendiri. Kinerja SDM didalam suatu perusahaan/ organisasi memiliki standart yang berbeda- beda, karena hal ini tergantung dari kebijakan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang telah dikembangkan oleh beberapa ahli. Menurut Prawirosento (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Didalam hubungannya dengan kinerja perusahaan, ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dapat dikatakan efektif suatu perusahaan jika mencapai tujuan, dan dapat dikatakan efisien jika memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan,

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Didalam suatu perusahaan/ organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik kepada setiap individu, tanpa adanya tumpang tindih atau *double* tugas. Setiap SDM/ individu didalam organisasi harus mengetahui hal- hal yang menjadi hak dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan/ organisasi. mengetahuinya wewenang dan tanggung jawab setiap SDM dalam suatu perusahaan/ organisasi akan mendukung kinerja SDM tersebut.

c. Displin

Pada umumnya, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan SDM.

d. Inisiatif

Inisiatif setiap individu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas memikirkan ide/ gagasan untuk merencanakan suatu hal yang berkaitan dengan tujuan perusahaan/ organisasi.

Menurut (Bachtiar, 2012) indikator dari kinerja memiliki beberapa item utama dalam pengembangannya, sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil,  
Kuantitas dari hasil ialah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan juga dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
- b. Kualitas dari hasil,  
Kualitas dari hasil yaitu berupa mutu, berarti mutu yang harus dihasilkan antara baik atau tidak.
- c. Ketepatan waktu dari hasil,  
Ketepatan waktu dari hasil adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.
- d. Kehadiran,  
Kehadiran yaitu ada tidaknya karyawan pada saat jam kerja.
- e. Kemampuan bekerjasama,  
Kemampuan bekerjasama yaitu kolaborasi yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bersama-sama.

Sumber Daya Manusia yang terdiri dari karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerjanya masing- masing mempunyai tugas/ tanggung jawab/ *job description* yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan/ SDM yang terlibat didalamnya

### **2.1.1 Kinerja menurut perspektif Islam**

Kinerja merupakan suatu cara individu untuk meningkatkan aktualisasi diri. Kinerja sebagai bentuk nyata dari suatu nilai- nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi oleh prinsip moral yang kuat dan dapat dijadikan motivasi untuk menciptakan sesuatu yang berguna. Dalam Al- Qur'an, Allah berfirman dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10, yang artinya “ Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang

Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At Taubah ayat 105).

Dalam sebuah hadist Rasulullah Nabi Muhammad SAW, yang diriwayatkan oleh HR. Bukhari, yang artinya : *“Sungguh, seandainya salah seorang di antara kalian mencari kayu bakar dan memikul ikatan kayu itu, maka itu lebih baik, daripada ia meminta-minta kepada seseorang, baik orang itu memberinya ataupun tidak”*.

Sehingga berdasarkan hal itu, maka kita sebagai SDM harus bekerja/ berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup didunia dengan sebaik mungkin dan juga beribadah untuk akhirat kita.

## **2.2 Motivasi *intrinsik* Islami**

Motivasi berasal dari bahasa Latin (*movere*) yang memiliki arti mengerahkan dengan memberikan dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Sedangkan dalam baasa inggris *motivation*, yang berarti pemberian motif, hal yang memberikan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Menurut Motivasi menurut Paul Hersey & Ken Blanchard (2002), merupakan motif sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif yang diarahkan pada tujuan yang mungkin berada pada alam sadar maupun tidak dalam alam sadar seseorang. Kuat lemahnya motif itu akan menentukan motivasi seseorang. Sedangkan menurut Robert C. Beck (1990), motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Menurut Siagian (1995), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Kang & Hur (2018), motivasi intrinsik mengacu pada dimana ada penyebab internal yang menyebabkan seorang SDM bertindak (Kang & Hur, 2018). Sedangkan menurut Lee dan Hidayat (2018), motivasi intrinsik merupakan motif- motif yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar karena pada setiap individu terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu. Didalam Islam, ada juga motivasi kerja secara Islami menurut Asifudin, merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari *system* keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadap-Nya. Bekerja bagi seorang Muslim merupakan suatu upaya yang sungguh- sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagiana dari masyarakat yang terbaik atau dengan bekerja manusia dapat memanusiakan dirinya sendiri.

Islam sendiri memiliki kitab suci Al- Qur'an sebagai pedoman hidup. Sehingga motivasi kerja Islam merupakan karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam dan didasarkan pada Al- Qur'an dan AsSunnah. Bekerjanya seorang Muslim merupakan perintah agama, dan salah satu bentuk ibadah. Jadi motivasi bekerja bukan hanya untuk mencari kehidupan dunia, namun juga salah satu ibadah kepada Allah SWT. Didalam Al- Qur'an mengenai pentingnya bekerja terdapat dalam Surat Az-Zumar ayat 39: yang artinya: *Katakanlah, hai kaum-Ku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya Aku akan bekerja (pula) maka kelak kamu akan mengetahui.* (Q.S. Az Zumar/39/39).

Dalam pandangan Islam sebagai agama, bukan hanya seseorang diperintah untuk sholat, zakat, puasa, tapi juga diminta untuk bekerja/ berusaha. Motivasi kerja Islami memperlihatkan bahwa bekerja merupakan perintah agama dan sebagai ibadah. Sehingga setiap individu berkewajiban untuk bekerja untuk usaha kehidupan didunia dan untuk beribadah dalam agamanya. Jadi, motivasi intrinsik Islami adalah suatu daya pendorong dari dalam diri yang didasarkan pada ajaran

Islam yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggunakan kemampuan, keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melakukan suatu kegiatan tertentu.

Indikator motivasi kerja islami menurut Abduraahim (1993), antara lain:

a. Aqidah

Motivasi spiritual didalam Islam berdasarkan motivasi aqidah, ibadah dan motivasi muamalah. Motivasi aqidah merupakan keyakinan hidup, fondasi dan dasar dari kehidupan. Ibadah yaitu tata aturan ilahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba dengan Tuhannya yang tata caranya telah ditentukan secara rinci dalam Al-Qur'an dan Assunnah.

b. Muamalah adalah tata aturan ilahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi alam. Muamalah diantaranya mengatur kebutuhan primer, dan sekunder dengan syarat untuk meningkatkan kinerja.

c. Kebutuhan

Kebutuhan adalah suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri.

d. Harapan

Victor H. Vroom mengemukakan jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya.

e. Insentif

Insentif merupakan penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Pangabean, 2002). Insentif sebagai pendorong karyawan dalam bekerja.

Karakteristik dari motivasi kerja Islami sesuai konsep motivasi kerja Islami didasarkan iman dan ikhsan SDM tersebut, yaitu

a) Kerja merupakan penjabaran aqidah



Rasulullah SAW menjabarkan motivasi amal saleh dan kerja secara Islami mengemukakan, bahwa sesungguhnya semua pekerjaan/ amal saleh tergantung pada niatnya. Sehingga sebagai seorang Muslim, maka SDMhendaknya melandasi pekerjaan/ amal saleh yang dilakukan dengan niat beribadah dan mengharap mendapatkan ridho Allah SWT.

b) Kerja dilandasi ilmu

Ilmu mencakup kerja otak dan juga kerja qalbu. Ilmu yang beraneka ragam didunia ini perlu dipahami sebagai seorang Muslim, sebagai bekal kehidupan didunia hingga akhirat kelak. Dengan ilmu, seorang SDM akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab, sehingga sebagai manusia yang berilmu akan mampu melaksanakan tugasnya sebagai khalifah Allah di bumi.

c) Kerja dengan meneladani sifat- sifat illahi serta mengerti petunjuk-petunjukNya.

Motivasi kerja Islami dapat terwujud jika SDM menjalankan pekerjaan dengan giat dan aktif serta memanfaatkan potensi yang ada pada dirinya. Potensi yang dikaruniakan oleh Allah, dapat dihubungkan dengan sifat- sifat Ilahi yang pada dasarnya merupakan sebuah amanah yang harus ditunaikan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan syariat Islam.

H1 :Motivasiintrinsik Islami berpengaruh terhadap kinerja SDM

### **2.3 Keterikatan kerja (*work engagement*)**

Qodariah (2019), mendefinisikan *work engagement* sebagai seperangkat sikap kerja yang membawa karyawan merasakan emosi positif terhadap pekerjaannya untuk menjadi pribadi yang bermakna, mempertimbangkan beban kerja mereka untuk dikelola, dan memiliki harapan tentang masa depan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Bakker et al, (2013) *work engagement* merupakan suatu hal positif, terpenuhi, pengalaman dengan pekerjaan yang dihubungkan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dimana pegawai fokus pada satu pekerjaan sehingga waktu berjalan berlalu cepat dan terasa sukar untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan definisi tersebut, *work*

*engagement* dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku positif terhadap pekerjaan didalam perusahaan/ organisasinya. Dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan suatu keadaan positif terhadap pekerjaan dengan beban kerja yang dikelola dengan baik.

Faktor- faktor yang mempengaruhi *work engagement*, menurut Bakker, 2011 yaitu:

a) *Job Resources*

*Job resources* diartikan sebagai aspek fisik, psikologi; *social*; dan juga organisasi pada pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis yang diberikan oleh karyawan dan memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan.

b) *Personal Resources*

Sebagai evaluasi diri positif yang membangun terkait dengan ketahanan mental seseorang serta merujuk pada perasaan individu terhadap potensi dirinya untuk berhasil mengendalikan dan memengaruhi lingkungannya. Karyawan yang memiliki hal tersebut dalam dirinya memberikan dampak positif pada lingkungan perusahaan (Damerouti dalam Ayu, 2013). Personal resources sendiri terdiri dari *self-efficacy*, *optimism*, *self esteem* dan *resiliensi*.

Menurut A. B. Bakker et al, 2008, terdapat tiga aspek dalam mengukur *work engagement* pada diri individu, yaitu :

a) *Vigor* (energi)

*Vigor* ditandai dengan tingkat energi yang tinggi yang dimiliki individu, adanya ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha yang lebih dalam pekerjaan, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan ketika bekerja. SDM yang memiliki *vigor* yang tinggi, maka SDM tersebut akan menunjukkan bekerja yang semangat dan memaksimalkan usahanya dalam setiap pekerjaan.

b) *Dedication*,

Hal ini mengacu pada seseorang yang sangat terlibat penuh dalam pekerjaannya. Individu dengan dedikasi yang tinggi mengalami rasa penting, kebanggaan, tantangan, inspirasi dan antusiasme terhadap pekerjaannya.

Sumber Daya Manusia akan merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan, dan tertantang dalam pekerjaannya. SDM yang memiliki dedikasi tinggi maka pekerjaan tidak dianggap beban dan senantiasa berusaha menyelesaikan dengan baik.

c) *Absorption* (focus atau konsentrasi)

Dalam hal ini suatu keadaan saat individu berkonsentrasi secara penuh, bahagia atas apa yang dikerjakan, kesungguhan ditandai dengan sikap aktif berkecimpung dan larut dalam pekerjaan secara penuh, sehingga merasa waktu cepat berlalu, dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Sumber Daya Manusia akan mencintai pekerjaan dengan merasa terikat dengan pekerjaan dimanapun dan kapanpun.

Keterikatan kerja (*work engagement*), merupakan bentuk Sumber Daya Manusia yang bekerja keras dengan meluangkan waktu, tenaga, dan juga pikiran terhadap pekerjaannya. Didalam Firman Allah SWT pada Al- Qur'an surat at Taubah ayat 105, yang berarti "*Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.*" (Q.S. At-Taubah ayat 105).

H2 :Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

#### **2.4 Kesejahteraan spiritual (*spiritual welfare*)**

Sejahtera dapat diartikan bahwa suatu kondisi aman sentosa, makmur, serta selamat, terlepas dari berbagai gangguan. Sejahtera dapat diartikan dengan suatu kondisi masyarakat yang telah dipenuhi kebutuhan dasarnya yang meliputi kecukupan dan mutu pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan, lapangan pekerjaan, dan kebutuhan dasar lainnya seperti lingkungan yang kebersihan, aman dan nyaman. Spiritual dapat diartikan sebagai hubungan dengan atau kejiwaan (rohani/ batin). Kesejahteraan spiritual merupakan pemahaman mengenai pribadi sosial, lingkungan dan penciptanya. Ellison, 1983 cit. Herniawati (2015),

kesejahteraan spiritual merupakan proses menguraikan sifat ikatan yang dinamis antara individu dengan pencipta, hubungan yang harmonis tergantung pada pengembangan diri yang dilakukan secara sengaja, biasanya datang atas dasar kesesuaian antara pengalaman hidupnya yang bermakna, memiliki tujuan dan nilai-nilai kehidupan pribadi. Kesejahteraan spiritual merupakan hubungan dengan diri, orang lain, lingkungan dan Tuhan yang sesuai dengan eksistensi manusia untuk meningkatkan kesehatan spiritual (Fisher, 2011). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, kesejahteraan spiritual (*spiritual welfare*) yaitu perasaan positif individu secara rohani/ batindengan semangat untuk menjadi manusia yang lebih baik dengan mengembangkan diri sesuai dengan pengalaman dan nilai kehidupannya.

Kesejahteraan spiritual melibatkan orang disekitar dalam komunitas kehidupannya. Kesejahteraan spiritual dengan menyediakan lingkungan terbuka dan aman untuk mengeksplorasi, belajar, berlatih, mendukung dan menyembuhkan (Metilda et.al, 2017:572).

Dimensi kesejahteraan spiritual (*spiritual welfare*) dengan mengacu pada hasil pengembangan Imaddudin (2017), sebagai berikut:

a. Keimanan terhadap yang Maha Kuasa

Keimanan bagi Sumber Daya Manusia dalam perusahaan dengan percaya pada Tuhan/ penciptanya. Keimanan berhubungan dengan sesuatu atau seseorang yang melibatkan percaya terhadap pemujaan, penyembahan, penciptaan dan hal-hal ghaib yang ada di alam semesta ini. Hubungan individu dengan Tuhannya memberikan kontribusi besar dalam kesejahteraan spiritual secara menyeluruh (Fisher, 2010:22).

b. Makna dan tujuan hidup

Makna dan tujuan hidup berkaitan dengan sifat dan harapan sebagai karakteristik individu/ kepribadian seseorang berdasarkan situasi dan waktu tertentu dengan perasaan seseorang.

c. Sumber daya internal

Sumber Daya Manusia mempunyai kekuatan dalam dirinya yang bisa digunakan dan diintergrasikan dengan dimensi lainnya. Sumber daya internal

berhubungan dengan diri sendiri dengan makna, tujuan dan nilai- nilai dalam kehidupan.

d. Harmoni dan alam

Dengan menggambarkan individu itu dapat hidup dan memanfaatkan dengan baik alam semesta. Harmoni dengan alam mempunyai indikator mampu bersikap altruis, mampu hidup harmonis dengan alam, dengan kemampuan intrapersonal dan mampu memilih lingkungan yang mendukung perkembangan diri. Individu akan bersikap penuh kasih sayang untuk menciptakan dunia lebih baik.

Sejahtera dalam Islam berarti bahagia, yang merupakan suasana baik dan menyenangkan, serta menggembirakan, dimana segala hal yang diraih dalam kehidupan sesuai dengan yang diinginkan. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 201, berarti "Dan diantara mereka ada orang yang berdoa: *"Ya Tuhan Kami, berilah Kami kebaikan didunia dan kebaikan diakhirat dan peliharalah Kami dari siksa neraka."*

Selain itu dalam Q.S Huud ayat 108, berartikan *"Adapun orang- orang yang berbahagia, maka tempatnya didalam syurga, mereka kekal didalamnya selama ada langit dan bumi, kecuali jika Tuhanmu menghendaki (yang lain); sebagai karunia yang tiada putus- putusnya."* Dan juga Al- Qur'an dalam surat Ar-Ra'd ayat 28, yang memiliki arti *"yaitu orang- orang yang beriman dan hati menjadi tenang dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenang."*

Berdasarkan ayat diatas, Sumber Daya Manusia/ individu yang kesejahteraan spiritual, maka bagi mereka cukup bahagia dan tenang dengan bersyukur terhadap ketentuan yang telah Allah tetapkan, dengan tidak mengeluh dan selalu mengingat Allah SWT.

H3 : Semakin tinggi motivasi intrinsik Islami maka semakin tinggi kesejahteraan spiritual(*spiritual welfare*)

H4 : Semakin tinggi keterikatan kerja maka semakin tinggi kesejahteraan spiritual(*spiritual welfare*)

H5 : Semakin tinggi kesejahteraan spiritual (*spiritual welfare*) maka semakin tinggi kinerja SDM

## 2.5 Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM

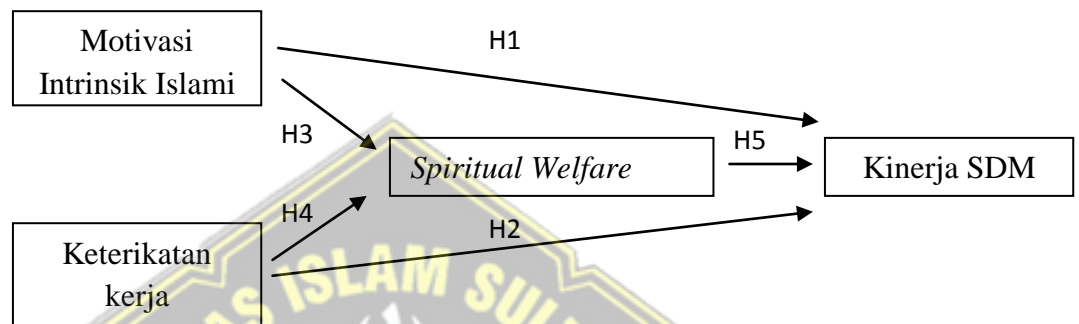
Hasil penelitian Iriani (2010) menunjukkan bahwa motivasi Intrinsik berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian Prahiawan & Simbolon (2014) menemukan bahwa motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Harahap, 2016). Motivasi Intrinsik berhubungan secara positif dan juga signifikan dengan positif dengan kinerja SDM (Kalhor, Jhatial, dan Khokhar, 2017). Sedangkan berdasarkan penelitian Inaray, dkk, (2017), motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.6 Pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja SDM

*Work engagement* (keterikatan kerja) merupakan suatu proses jangka panjang dan berkelanjutan, berjalan beriringan dengan kinerja karyawan (Karatepe, 2013). Semakin meningkat *work engagement* yang dimiliki bendahara pengeluaran, maka kinerjanya akan meningkat (Astuti et al, 2016). Cesario & Chambel (2017), menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Setiawan & Widjaja (2018), menyatakan bahwa *engagement* penting kaitannya dengan kinerja karyawan, semakin *engagement* tinggi, maka kinerja juga semakin baik. Keterikatan kerja juga terkait dengan perasaan positif tentang pekerjaan, kebermaknaan pekerjaan serta aliran dari semua hal yang terkait dengan kebahagiaan dan kesejahteraan seseorang (Martínez-Martí & Ruch, 2017). Guan dan Grenkel (2018), bahwa *work engagement* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

## 2.7 Model penelitian

Berdasarkan kajian pustaka diatas, maka model penelitian yang akan diteliti sebagai berikut:



Gambar.2.1 Model penelitian

Kinerja SDM dapat ditingkatkan dengan adanya tingkat spiritual welfare yang tinggi oleh para SDM, dimana spiritual welfare individu dapat tercipta, jika individu tersebut memiliki motivasi kerja intrinsik yang islami dan memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2017: 2), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu., *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017: 6). Dengan menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory*) untuk menguji hipotesis yang diajukan, yang nantinya diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis. Variabel tersebut mencakup kinerja Sumber Daya Manusia, motivasi intrinsik Islami, keterikatan kerja, dan kesejahteraan spiritual (*spiritual welfare*).

#### 3.2 Variabel dan indikator

Penelitian ini, mencakup beberapa variabel yaitu motivasi intrinsik Islami, keterikatan kerja, dan kesejahteraan spiritual serta kinerja sumber daya manusia. Adapun indikator masing- masing variabel pada Tabel 3.1.



Tabel 3.1 Definisi Operasional variabel dan indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1.	Motivasi intrinsik Islami	Motivasi intrinsik Islami adalah suatu daya pendorong dari dalam diri yang didasarkan pada ajaran Islam yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggunakan kemampuan, keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melakukan suatu kegiatan tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aqidah</li> <li>- Muamalah</li> <li>- Kebutuhan</li> <li>- Harapan</li> <li>- Insentif</li> </ul>	Abdurrahman (1993)
2.	Keterikatan kerja ( <i>Engagement work</i> )	keterikatan kerja merupakan suatu keadaan positif terhadap pekerjaan dengan beban kerja yang dikelola dengan baik.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Vigor</i></li> <li>- <i>Dedication</i></li> <li>- <i>Absorption</i></li> </ul>	Schaufeli & Bakker, 2004
3.	Kesejahteraan spiritual ( <i>spiritual welfare</i> )	kesejahteraan spiritual yaitu perasaan positif individu secara rohani/ batin dengan semangat untuk menjadi manusia yang lebih baik dengan mengembangkan diri sesuai dengan pengalaman dan nilai kehidupannya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keimanan terhadap yang Maha Kuasa</li> <li>- Makna dan tujuan hidup</li> <li>- Sumber daya internal</li> <li>- Harmoni dengan alam</li> </ul>	Imaddudin (2017:20),
4.	Kinerja SDM (Y1)	kinerja adalah hasil kerja individu atau sekelompok individu secara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan kemampuan dan kompetensinya didalam suatu perusahaan atau organisasi untuk menjalankan tugas dan kewajibannya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitas dari hasil</li> <li>- Kualitas dari hasil</li> <li>- Ketepatan waktu dari hasil</li> <li>- Kehadiran</li> <li>- Kemampuan bekerjasama</li> </ul>	Bachtiar, 2012

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner yang dilakukan oleh responden dengan menggunakan pengukuran interval dengan ketentuan skornya sebagai berikut, yaitu

Sangat Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

### 3.3 Sumber data

Sumber data pada penelitian ini mencakup data primer dan juga data sekunder. Menurut Sugiyono (2017:193) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner, dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden.

### 3.4 Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:117). Populasi dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan industri persemenan di Jawa Tengah.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:118). Sampel penelitian ini yaitu Sumber daya manusia yang bekerja di salah satu perusahaan industri persemenan di Jawa Tengah. Pertimbangan untuk sampel penelitian ini dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Sumber daya manusia yang bekerja di salah satu perusahaan industri persemenan di Jawa Tengah
- b) Karyawan administrasi/ perkantoran / produksi

Menurut Roscoe (1975) dalam Uma Sekaran (1992), memberikan pedoman dalam penentuan jumlah sampel, sebagai berikut:

- Sebaiknya ukuran sampel di antara 30 s.d. 500 elemen.
- Jika sampel dipecah kedalam sub (pria/wanita, junior/senior, jurusan dan sebagainya) sampel minimum sub sample harus 30.
- Dalam penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya 10x lebih besar dari jumlah variabel yang akan dianalisis.
- Untuk penelitian eksperimental yang sederhana dengan pengendalian yang ketatukuran sampel bisa antara 10 s.d. 20 elemen.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada 115 responden kepada Sumber daya manusia yang bekerja di salah satu perusahaan industri persemenan di Jawa Tengah. Jadi ada sekitar 115 responden yang diteliti dalam penelitian ini.

### 3.5 Teknik pengumpulan data

Dalam pengumpulan data yang diperlukan pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Menurut Sekaran (2010), kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Semantik Diferensial, untuk variabel independen (X) yaitu motivasi intrinsik Islami, keterikatan kerja, dan variabel mediasi (Z) yaitu *spiritual welfare*; dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja SDM. Masing-masing menggunakan tujuh alternatif jawaban yang diberi skor.

Sangat Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

### 3.6 Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Partial Least Square menggunakan software SmartPLS versi 3. PLS merupakan salah satu metode penyelesaian Struktur Equation Modeling (SEM). SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian dengan menghubungkan antara teori yang ada dengan data, serta mampu melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu social. PLS digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel. PLS juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori yang ada, sehingga dalam penelitian yang berbasis prediksi PLS lebih cocok untuk menganalisis data. Partial Least Square merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar (Gozali, 2012). Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

- a. Melakukan uji *measurement model*, yaitu dengan menguji validitas dan realibilitas konstruk dari masing- masing indikator.
- b. Melakukan uji *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel antara konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS.

#### 3.6.1 Uji instrument

- a. Uji *Validitas*

Uji validitas merupakan tingkat akurasi instrumen dalam memberikan hasil pengukurannya dalam suatu penelitian atau dapat dikatakan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitas tersebut peneliti menggunakan program SmartPLS 3. Pengujian

akan dilakukan yaitu melalui uji validitas *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)* dan *discriminant validity*.

- *Content validity*

Validitas kuesioner diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini merupakan hasil studi literature dengan modifikasi.

- *Convergent validity*

Pengukuran konvergensi ini menunjukkan apakah setiap item pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Validitas konvergen terpenuhi jika setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0.5, dengan nilai loading untuk setiap item juga memiliki nilai lebih baik dari 0.5.

- *Average Variance Ectrated (AVE)*

Pengujian validitas dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai AVE. AVE merupakan persentase rata- rata nilai AVE antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan convergent indikator. Untuk persyaratan baik, jika AVE masing- masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0.5.

- *Discriminant variabel*

Uji validitas menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Uji validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai *cross loading*, jika nilai *cross loading* setiap pertanyaan variabel kevariabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pertanyaan ke variabel lainnya (Ghozali, 2012).

b. Uji *reliabilitas*

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran untuk tetap konsisten, jika dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Atau dapat dikatakan bahwa uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara keseluruhan instrumen pada kuisisioner yang disebarakan tersebut reliabel atau tidak. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alpha (Cronbach). Semakin

mendekati 1 koefisien dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban butir-butir pertanyaan semakin dapat dipercaya. Reliabilitas minimal 0,6 adalah reliabel (Ghozali. 2005).

### 3.6.2 Structural (Inner) Model

Uji structural model merupakan uji untuk melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari PLS itu sendiri. Structural model dapat diukur dengan melihat nilai *R-Square* untuk variabel dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square*, dapat digunakan untuk menilai seberapa pengaruhnya variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive (Ghozali, 2012). Selain itu juga melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu asumsi/ jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian. Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *structural equation modeling* (SEM) dengan smartPLS. Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path Coefisien pada pengujian inner model. Uji t yaitu untuk menguji signifikan antara konstanta dengan variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut secara independen yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individual dan apakah berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat output dengan bantuan program aplikasi PLS. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai *T statistic* lebih besar dari *T tabel* 1.96 ( $\alpha$  5%) yang memiliki arti apabila nilai *T statistic* setiap

hipotesis lebih besar dari *T tabel*, maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti. Pengukuran persentase berpengaruh pada semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen, ditunjukkan oleh besarnya *koefisien determinasi R-square* ( $R^2$ ) antara 1 dan nol (0), dimana nilai *R-square* yang mendekati satu memberikan persentase pengaruh yang besar (Ghozali, 2014).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan memaparkan dua bagian besar yang berkaitan mengenai deskripsi data dan menguraikan hasil olah data pada pengujian hipotesis. Penjelasan deskripsi data mencakup: a. Analisis statistik deskriptif yang akan menjelaskan profil responden dan karakteristik data responden secara keseluruhan b. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, c. Kesesuaian model dan pengujian hipotesis dan yang terakhir d. Mekanisme proses mediasi menggunakan metode Baron dan Kenny (1986) yang analisis lebih lanjut dengan metode *Variance Extracted For (VAF)* oleh Hair et al., (2014). Metode analisis data dengan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)*.

#### 4.1 Deskripsi Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah Sumber daya manusia yang bekerja di salah satu perusahaan industri persemenan di Jawa Tengah dengan jumlah 115 SDM. Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan secara langsung lembar kuesioner kepada SDM dan membutuhkan kurang lebih satu bulan hingga seluruh kuesioner terkumpul. Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut akan disajikan dalam Tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Pengumpulan Data**

Kriteria	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar	115
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0
Jumlah kuesioner yang tidak sesuai kriteria	10
Jumlah kuesioner yang sesuai kriteria	105



Tabel 4.1 menunjukkan bahwa kuesioner yang diberikan atau disebarkan kepada 115 Sumber daya manusia yang bekerja di salah satu perusahaan industri persemenan di Jawa Tengah ini yang memenuhi kriteria sebanyak 105 kuesioner, yang selanjutnya diolah, diuji dan dianalisis.

#### 4.1.1 Usia Responden

Hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan usia dari responden, ditunjukkan pada tabel 4.2

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

<b>USIA (TAHUN)</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
18 sd 20	0	0%
21 sd 30	76	72%
31 sd 40	19	18%
≥41	10	10%
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 105 data yang terkumpul, responden berasal dari beberapa kategori usia. Responden paling banyak berasal dari usia diantara 21 tahun sampai dengan 30 tahun dan responden paling sedikit berasal dari usia lebih dari 41 tahun, serta responden dibawah 20 tahun tidak ada.

#### 4.1.2 Jenis Kelamin Responden

Hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari responden, ditunjukkan pada tabel 4.3

**Tabel 4.3**  
**Jenis Kelamin Responden**

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
Laki- Laki	103	98%
Perempuan	2	2%
Total	315	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 105 data yang terkumpul, responden paling banyak berasal dari jenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dengan persentase 98%, sedangkan responden paling sedikit berasal jenis kelamin perempuan.

#### 4.1.3 Pendidikan Responden

Hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan kategori pendidikan terakhir dari responden, ditunjukkan pada tabel 4.4

**Tabel 4.4**  
**Pendidikan Responden**

PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
SMP	3	3%
SMA	89	85%
D III	3	3%
S1	10	10%
S2	0	0%
TOTAL	105	100%

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 105 data yang terkumpul, responden berasal dari beberapa kategori pendidikan terakhir. Responden paling banyak berasal dari pendidikan terakhir SMA. Dan responden paling sedikit berasal dari pendidikan terakhir SMP dan DIII, serta responden dari pendidikan terakhir S2 tidak ada.

#### 4.1.4 Lama Masa Kerja

Hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan lamanya masa kerja dari responden, ditunjukkan pada Tabel 4.5

**Tabel 4.5**  
**Lama Masa Kerja**

MASA KERJA	JUMLAH	PERSENTASE
1 sd 2	22	21%
3 sd 4	44	42%
≥5	39	37%
TOTAL	105	100%

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 105 data yang terkumpul, responden berasal dari beberapa kategori lamanya masa kerja. Responden paling banyak memiliki masa kerja selama 3 sampai 4 tahun. Dan responden paling sedikit memiliki masa kerja 1 sampai 2 tahun,

#### 4.1.5 Status Pernikahan

Hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dari responden, ditunjukkan pada tabel 4.6

**Tabel 4.6**  
**Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Lajang	47	45%
Menikah	58	55%
Total	105	100%

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 105 data yang terkumpul, responden paling banyak telah menikah sebanyak 55%.

#### 4.2 Analisis Statistik Data

Menurut Ghozali (2014:229), Model analisis jalur variabel laten dalam PLS terdiri dari hubungan

##### 4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ferdinand (2014:229), analisis statistic deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Salah satunya untuk mengukur angka indeks yang merupakan alat ukur untuk mendapatkan gambaran mengenai persepsi dari responden atau variabel- variabel yang digunakan dalam suatu penelitian. Data persepsi responden tersebut dapat digambarkan menggunakan teknik skoring. Adapun teknik skoring yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri atas peringkat jawaban 1 hingga 7, sebagai berikut:

Tabel 4.7

## Peringkat Jawaban Kuesioner

	Skala Semantik
X1	Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju
X2	Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju
Y	Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju
Z	Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) + (\%F6 \times 6) + (\%F7 \times 7))}{7}$$

Keterangan :

- F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1
- F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2
- F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3
- F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4
- F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5
- F6 adalah frekuensi responden yang menjawab 6
- F7 adalah frekuensi responden yang menjawab 7

Menurut Ferdinand (2014:233), agar mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing- masing variabel, maka didasari pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan kedalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method. Untuk mendapatkan rentang interpretasi, maka dilakukan terlebih dahulu teknik perhitungan batas terendah dan batas tertinggi. Untuk

selanjutnya dilakuakn perolehan rentang sehinga akan diperoleh berapa rentang untuk kategori rendah, sedang dan tinggi.

$$\text{Batas Indeks Nilai Terendah} = \frac{(\text{Responden} \times \text{Rentang Nilai terendah})}{\text{Total Rentang Nilai}} = \frac{105 \times 1}{7} = 15$$

$$\text{Batas Indeks Nilai Tertinggi} = \frac{(\text{Responden} \times \text{Rentang Nilai tertinggi})}{\text{Total Rentang Nilai}} = \frac{105 \times 7}{7} = 105$$

$$\text{Nilai Rentang} = \frac{\text{Indeks Nilai Tertinggi} - \text{indeks Nilai Terenda} h}{3} = \frac{105 - 15}{3} = 30$$

Sehingga, dapat diperoleh interpretasi nilai indeks responden untuk kategori rendah, sedang dan tinggi.

**Tabel 4.8**  
**Interpretasi Nilai Indeks Responden**

Nilai Indeks	Interpretasi
15 – 45	rendah
46 – 75	Sedang
76 – 105	Tinggi

#### 4.2.1.1 Variabel Motivasi Intrinsik Islami

Variabel motivasi intrinsic Islami ( X1) diukur dengan menggunakan intrumen pertanyaan kuesioner yang terdiri dari 5 pertanyaan dengan menskoran Skala Semantik yang terdiri dari 7 alternatif jawaban, dimana skor 7 sebagai sebagai skor tertinggi dan 1 untuk skor jawaban terendah. Dan terdapat 1 pertanyaan terbuka dengan diberikan kebebasan bagi responden untuk menjawab pertanyaan tersebut. Hasil jawaban dari responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 9 Hasil Jawaban responden mengenai Variabel Motivasi Intrinsik Islami**

No	Indikator	Skor							Indeks	Keterangan
		1	2	3	4	5	6	7		
1	X1.1	2,0	0,0	12,0	52,0	80,0	102,0	371,0	88,4	Tinggi
2	X1.2	0,0	4,0	3,0	36,0	85,0	132,0	378,0	91,1	Tinggi
3	X1.3	1,0	2,0	15,0	32,0	120,0	192,0	238,0	85,7	Tinggi
4	X1.4	0,0	0,0	12,0	32,0	105,0	150,0	329,0	89,7	Tinggi
5	X1.5	11,0	18,0	24,0	64,0	115,0	96,0	154,0	68,9	Sedang
Rata- rata indeks									84,8	Tinggi

Dari hasil jawaban responden yang ditunjukkan pada tabel 4.9 diatas, mendiskripsikan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap motivasi intrinsik Islami, yaitu dengan rata- rata indeksnya 84,8. Dengan rata- rata yang tinggi menunjukkan bahwa motivasi dari dalam (intrinsik) secara Islami pada sumber daya manusia yang bekerja di salah satu perusahaan industri persemenan di Jawa Tengah sudah baik. Hal ini dikarenakan sumber daya manusianya dalam bekerja mendapat dorongan dari dalam diri berdasarkan ajaran agama Islam, yang mengakibatkan seseorang bersedia dan mau serta rela untuk menggunakan kemampuan, keahlian atau keterampilan, tenaga serta waktunya untuk melakukan suatu pekerjaan di perusahaan tersebut. Selanjutnya, bekerja sebagai ibadah kepada Allah SWT, sehingga SDM dapat mencapai hasil terbaik jika SDM menjalankan tugas sesuai prosedur, pekerjaan sesuai perintah atasan, dan SDM dapat memaksimalkan kompetensi yang dimilikinya. Namun pada indikator X1.4 berupa pemberian intensif berada pada indeks sedang, hal ini perlu adanya peningkatan motivasi berupa intensif yang diberikan kepada sumber daya manusianya.

#### **4.2.1.2 Variabel Keterikatan Kerja**

Variabel Keterikatan Kerja (X2) diukur dengan menggunakan instrumen pertanyaan kuesioner yang terdiri dari 6 pertanyaan dengan menskoran Skala Semantik yang terdiri dari 7 alternatif jawaban, dimana skor 7 sebagai sebagai

skor tertinggi dan 1 untuk skor jawaban terendah. Dan terdapat 1 pertanyaan terbuka dengan diberikan kebebasan bagi responden untuk menjawab pertanyaan tersebut. Hasil jawaban dari responden sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Jawaban responden mengenai Variabel Keterikatan Kerja**

No	Indikator	Skor							Indeks	Keterikatan
		1	2	3	4	5	6	7		
1	X2.1	1,0	0,0	15,0	28,0	160,0	132,0	266,0	86,0	Tinggi
2	X2.2	1,0	6,0	6,0	48,0	180,0	162,0	168,0	81,6	Tinggi
3	X2.3	2,0	0,0	6,0	80,0	110,0	156,0	224,0	82,6	Tinggi
4	X2.4	1,0	0,0	0,0	24,0	135,0	156,0	315,0	90,1	Tinggi
5	X2.5	1,0	2,0	15,0	24,0	155,0	120,0	287,0	86,3	Tinggi
6	X2.6	1,0	0,0	3,0	36,0	145,0	174,0	252,0	87,3	Tinggi
Rata-rata indeks									85,6	Tinggi

Dari hasil jawaban responden yang ditunjukkan pada tabel 4.10 diatas, mendiskripsikan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap keterikatan kerja, yaitu dengan rata-rata indeksnya 85,6. Dengan rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa keterikatan antar sumber daya manusia yang bekerja di salah satu perusahaan industri persemenan di Jawa Tengah sudah baik. Hal ini dikarenakan sumber daya manusianya dalam bekerja merasakan keadaan positif, dan nyaman, yang mengakibatkan SDM bersedia melaksanakan beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik serta berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterikatan antar sumber daya manusia sangatlah diperlukan, individu dapat merasa damai dan dapat mencapai keterikatan kerja, dikarenakan individu merasa jika rekan kerja sebagai keluarga baru, dan tempat sharing baik mengenai pekerjaan maupun lainnya.

#### 4.2.1.3 Variabel Kesejahteraan spiritual (*spiritual welfare*)

Variabel Kesejahteraan spiritual (*spiritual welfare*) (Z1) diukur dengan menggunakan instrumen pertanyaan kuesioner yang terdiri dari 4 pertanyaan dengan menskoran Skala Semantik yang terdiri dari 7 alternatif jawaban, dimana



skor 7 sebagai sebagai skor tertinggi dan 1 untuk skor jawaban terendah. Dan terdapat 1 pertanyaan terbuka dengan diberikan kebebasan bagi responden untuk menjawab pertanyaan tersebut. Hasil jawaban dari responden sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Jawaban responden mengenai Variabel Kesejahteraan spiritual (*spiritual welfare*)**

No	Indikator	Skor							Indeks	Keterangan
		1	2	3	4	5	6	7		
1	Z1.1	0,0	0,0	6,0	12,0	150,0	126,0	343,0	91,0	Tinggi
2	Z1.2	1,0	4,0	9,0	32,0	110,0	180,0	273,0	87,0	Tinggi
3	Z1.3	1,0	0,0	6,0	32,0	110,0	162,0	315,0	89,4	Tinggi
4	Z1.4	2,0	0,0	6,0	36,0	130,0	168,0	266,0	86,9	Tinggi
Rata- rata indeks									88,6	Tinggi

Dari hasil jawaban responden yang ditunjukkan pada tabel 4.11 diatas, mendiskripsikan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap kesejahteraan spiritual (*spiritual welfare*), yaitu dengan rata- rata indeksnya 88,6. Dengan rata- rata yang tinggi menunjukkan bahwa kesejahteraan secara spiritual (*spiritual welfare*) sumber daya manusia yang bekerja di salah satu perusahaan industri persemenan di Jawa Tengah sudah baik. Hal ini dikarenakan sumber daya manusianya dalam bekerja merasakan keadaan positif secara batin/rohani dengan semangat dan nyaman untuk menjadikan sumber daya manusia yang lebih baik dengan mengembangkan diri sesuai pengalaman dan nilai- nilai kehidupan yang pernah dialaminya. Kedamaian dapat menjadikan keadaan positif secara rohani, hal ini dapat terjadi jika individu tetap dapat menjalankan ibadah ditempat kerja, memiliki rekan kerja yang baik dan memiliki rasa kekeluargaan dalam bekerja serta saling memberi semangat dan dukungan kearah positif.

#### 4.2.1.4 Variabel Kinerja SDM

Variabel kinerja SDM (Y1) diukur dengan menggunakan intrumen pertanyaan kuesioner yang terdiri dari 5 pertanyaan dengan menskoran Skala Semantik yang terdiri dari 7 alternatif jawaban, dimana skor 7 sebagai sebagai skor tertinggi dan 1 untuk skor jawaban terendah. Dan terdapat 1 pertanyaan

terbuka dengan diberikan kebebasan bagi responden untuk menjawab pertanyaan tersebut. Hasil jawaban dari responden sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Jawaban responden mengenai Variabel Kinerja SDM**

No	Indikator	Skor							Indeks	Keterangan
		1	2	3	4	5	6	7		
1	Y1.1	0,0	0,0		36,0	140,0	144,0	308,0	89,7	Tinggi
2	Y1.2	0,0	4,0	18,0	20,0	115,0	162,0	294,0	87,6	Tinggi
3	Y1.3	1,0	2,0	3,0	24,0	125,0	168,0	301,0	89,1	Tinggi
4	Y1.4	1,0	0,0	0,0	28,0	105,0	186,0	315,0	90,7	Tinggi
5	Y1.5	0,0	0,0	0,0	28,0	105,0	126,0	392,0	93,0	Tinggi
Rata- rata indeks									90,0	Tinggi

Dari hasil jawaban responden yang ditunjukkan pada tabel 4.12 diatas, mendiskripsikan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap kinerja SDM yaitu dengan rata- rata indeksnya 90.0. Dengan rata- rata yang tinggi ini menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia yang bekerja di salah satu perusahaan industri persemenan di Jawa Tengah sudah baik. Hal ini dikarenakan hasil kerja yang cukup baik dari sumber daya manusia yang bekerja secara individu maupun kelompok baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Sumber daya manusia menggunakan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki baik secara individu maupun kelompok secara bersama didalam suatu perusahaan atau organisasi untuk menjalankan tugas dan kewajibannya, sehingga hasilnya menjadi baik dan sesuai dengan yang diharapkan dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dapat bekerja secara professional, jika dihargai gagasan/ ide yang dimiliki SDM; memiliki rekan kerja yang kompeten, dapat bekerja sama, disiplin serta tanggung jawab; serta memiliki gaji/ upah sesuai tanggung jawab dan jabatan serta adanya kenaikan gaji/ upah yang diberikan kepada SDM.

#### 4.3 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran di dalam SEM-PLS menggambarkan hubungan konstruk laten dengan konstruk- konstruk laten lainnya, atau indikator dengan konstruk latennya. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis maka terlebih dahulu

dilakukan pengujian awal seperti pengujian validitas dan reliabilitas suatu konstruk atau indikator. Adapun hasil pengujian dijelaskan pada sub-bab di bawah ini:

#### 4.3.1 Analisis Uji Validitas Konstruk

Uji validitas dilakukan dalam dua tahapan yakni yang pertama uji validitas konvergen dan yang kedua uji validitas diskriminan. Hair et al., (2014) menyatakan bahwa kriteria uji validitas konvergen dikatakan valid apabila nilai *Factor Loading* indikatornya lebih dari 0,7 akan tetapi nilai- nilai di bawah 0,7 (masih diantara 0,41 hingga 0,69) harus tetap dipertimbangkan, sedangkan untuk indikator yang mempunyai *Factor Loading* kurang dari 0,4 maka indikator tersebut harus dihapus. Tabel 4.12. menunjukkan nilai *Factor loading* untuk konstruk dengan masing- masing jumlah indikator setiap konstruknya lebih dari 2 indikator dengan menggunakan skala likert 1 sampai 7 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

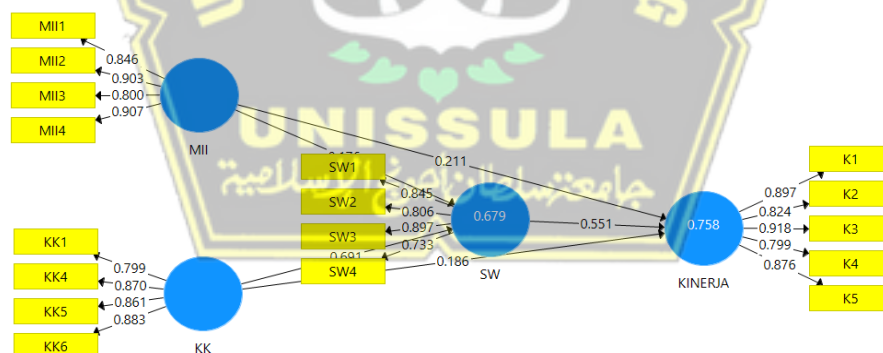
**Tabel 4.13 Uji Validitas Konvergen**

Variabel	Indikator	Kinerja	KK	MII	SW
<b>Kinerja SDM</b>	K1	0,897			
	K2	0,824			
	K3	0,918			
	K4	0,799			
	K5	0,876			
<b>Keterikatan Kerja</b>	KK1		0,799		
	KK4		0,870		
	KK5		0,861		
	KK6		0,883		
<b>Motivasi Intrinsik Islami</b>	MII1			0,846	
	MII2			0,903	

	MII3	0,800
	MII4	0,907
<i>Spiritual Welfare</i>	SW1	0,845
	SW2	0,806
	SW3	0,897
	SW4	0,733

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran yang terlihat pada Tabel 4.13 yang menunjukkan bahwa secara konvergen validitas alat ukur yang menggunakan banyak indikator yang didasarkan pada logika bahwa indikator-indikator yang ada di dalam satu kelompok konstruk akan memiliki pergerakan yang mirip dan mengelompok seperti yang terlihat pada Tabel 4.13. Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas konvergen. Dari *output* tersebut dapat diketahui bahwa semua item sudah valid, karena nilai *loading factor* di atas 0.5. Model hasil uji validitas konvergen terlihat pada gambar 4.13. dibawah.



Gambar 4.1. Diagram Jalur

#### 4.3.2 Uji Validitas Diskriminan

Uji Validitas yang kedua yaitu menguji aspek validitas secara diskriminan. Uji ini didasarkan pada logika bahwa indikator dari suatu konstruk berbeda (*diverge*) dengan konstruk lain. Menurut Hair et al. (2014) sebuah konstruk mempunyai validitas diskriminan apabila indikator konstruk tersebut mempunyai

nilai *Loading* (nilai akar AVE) paling tinggi pada kelompok konstruksya sendiri (Hair et al., 2014). Oleh karena itu, konstruk dikatakan tervalidasi secara diskriminan ketika nilai akar AVE dapat menjelaskan konstruksya sendiri. *Discriminant Validity* menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi apakah nilai konstruksya lebih baik daripada nilai konstruk lainnya dengan melihat nilai korelasi konstruk pada *Cross Loadings*.

*Discriminant Validity* dapat diukur dengan melihat nilai *CrossLoading*. Jika semua indikator mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dengan masing- masing konstruksya dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikator pada blok konstruk pada kolom lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa masing- masing indikator dalam blok adalah penyusun konstruk dalam kolom tersebut (Haryono, 2017:421). Hasil pengukuran *Cross Loadings* dapat dilihat pada Tabel 4.2. Tentang *Cross Loading* di bawah.

**Tabel 4.14 Cross Loadings**

Variabel	Indikator	Kinerja	KK	MII	SW
<b>Kinerja SDM</b>	K1	0,897	0,707	0,646	0,776
	K2	0,824	0,604	0,598	0,692
	K3	0,918	0,765	0,618	0,801
	K4	0,799	0,600	0,490	0,661
	K5	0,876	0,691	0,688	0,698
<b>Keterikatan Kerja</b>	KK1	0,605	0,799	0,627	0,650
	KK4	0,697	0,870	0,644	0,712
	KK5	0,622	0,861	0,580	0,656
	KK6	0,738	0,883	0,558	0,755
<b>Motivasi Intrinsik Islami</b>	MII1	0,575	0,584	0,846	0,572
	MII2	0,675	0,604	0,903	0,637
	MII3	0,523	0,616	0,800	0,485

	MII4	0,656	0,639	0,907	0,583
<i>Spiritual Welfare</i>	SW1	0,691	0,623	0,496	0,845
	SW2	0,624	0,716	0,618	0,806
	SW3	0,797	0,749	0,564	0,897
	SW4	0,645	0,577	0,496	0,733

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari hasil pengukuran *Cross Loadings* yang ditunjukkan pada tabel diatas, dapat diketahui semua indikator mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dengan masing- masing variabelnya sendiri dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikator dengan variabel lainnya, maka disimpulkan bahwa masing-masing indikator dalam blok adalah penyusun variabel atau konstruk dalam kolom tersebut.

*Discriminant Validity* selanjutnya juga dapat diukur dengan membandingkan nilai akar *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik. Hasil pengukuran nilai akar *Average Variance Extracted (AVE)* ditunjukkan pada Tabel 4.15. Tentang nilai akar *Average Variance Extracted* di bawah.

**Tabel 4.15 Nilai Akar Average Variance Extracted (AVE)**

	<b>KINERJA</b>	<b>KK</b>	<b>MII</b>	<b>SW</b>
<b>KINERJA</b>	0,864			
<b>KK</b>	0,783	0,854		
<b>MII</b>	0,706	0,703	0,865	
<b>SW</b>	0,842	0,814	0,662	0,822

Sumber: Data primer diolah, 2022. Kinerja = Kinerja SDM, KK =

Keterikatan Kerja, MII = Motivasi Intrinsik Islami, SW = *Spiritual Welfare*

Berdasarkan hasil table 4.15, dapat dilihat nilai akar *Average Variance Extracted (AVE)* setiap variabel memiliki skor yang lebih tinggi jika dibandingkan

dengan nilai korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya dalam model. Dengan ini maka dapat dikatakan sesuai uji dengan akar *Average Variance Extracted (AVE)*, model telah memiliki *Discriminant Validity* yang baik. Sehingga, berdasar uji *Convergent Validity* dan uji reliabilitassudah didapatkan item- item dan variabel yang layak, dan analisis *Discriminant Validity* menggunakan nilai *Cross Loadings* juga telah menunjukkan hasil yang baik, serta nilai *Average Variance Extracted(AVE)* sudah memenuhi syarat, maka analisis SEM PLS tetap layak untuk dilanjutkan (Haryono, 2017). Pada pengujian validitas diskriminan, nilai akar kuadrat AVE dari suatu variabel laten, dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Diketahui nilai akar kuadrat AVE dari untuk setiap variabel laten, lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Sehingga disimpulkan telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

### 4.3.3 Uji Reliabilitas

Aturan yang umum digunakan adalah nilai dari *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*  $\geq 0.70$  (Hair et al., 2014). Meskipun demikian, terdapat perbedaan menurut para ahli terkait indikator dari aturan nilai reliabilitas tersebut, Kock (2018) menyatakan bahwa *Cronbach's Alpha* cenderung meng-*underestimate* dalam pengukuran reliabilitas dan dianggap terlalu sensitif terhadap jumlah indikator yang digunakan, sedangkan *Composite Reliability* dapat dikatakan sebagai *Closer Approximation* dengan asumsi estimasi parameter lebih akurat. Tabel 4.15. memberikan nilai dari hasil uji reliabilitas pada konstruk penelitian.

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur apakah instrumen penelitian yang peneliti gunakan memiliki konsistensi atau kehandalan dalam mengukur konstruk atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika jawaban atau hasil oleh seseorang terhadap instrumen penelitian secara terus menerus memiliki konsistensi, akurat, dan presisi. Reliabelnya suatu instrumen penelitian dapat dilihat pada nilai *Cronbach's*

*Alpha* yang menilai hubungan positif terhadap jumlah item dalam skala (Hair *et al.*, 2014). Skor *Cronbach's Alpha* yang dapat diterima berkisar pada 0,60 sampai 0,70 (Hair *et al.*, 2014).

Aturan praktis dalam estimasi reliabilitas adalah bahwa 0,70 atau lebih tinggi menunjukkan adanya reliabilitas baik dan pada dasarnya semakin tinggi skor yang dihasilkan dalam estimasi reliabilitas maka semakin baik. Tingginya reliabilitas konstruk juga berarti bahwa terdapat adanya konsistensi internal dan semua langkah- langkah pembentukan instrumen penelitian dilakukan dengan konsisten serta dapat mewakili konstruk yang sama (Hair *et al.*, 2014).

**Tabel 4.16**  
**Uji Reliabilitas**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>KINERJA</b>	0,915	0,920	0,936	0,747
<b>KK</b>	0,876	0,881	0,915	0,729
<b>MII</b>	0,887	0,898	0,922	0,749
<b>SW</b>	0,838	0,848	0,893	0,676

Sumber: Data primer diolah, 2022. Kinerja = Kinerja SDM, KK = Keterikatan Kerja, MII = Motivasi Intrinsik Islami, SW = *Spiritual Welfare*

Hasil pengujian berdasarkan output di table 4.16 menunjukkan bahwa hasil *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing- masing variabel diatas nilai 0.7. Hal tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Dengan kata lain semua konstruk atau variabel penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang fit, dan semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing- masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik. Selain itu, menurut Hair *et al.* (2014) batas toleransi nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.60 masih dapat diterima. Selanjutnya, nilai dari *Composite Reliability* untuk setiap konstruknya berada di ambang batas lebih dari 0.70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dikatakan reliabel.



#### 4.3.4 Uji Average Variance Extracted (AVE)

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dapat menggambarkan besaran varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dikandung oleh konstruk laten. Nilai ideal pada *Average Variance Extracted (AVE)* adalah 0.5 yang berarti *Convergent Validity* baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya. Kriteria *Average Variance Extracted (AVE)* agar suatu variabel valid adalah harus di atas 0.50 (Haryono, 2017:375). Hasil pengujian pada Tabel 4.16 di atas (lihat pada kolom *AVE*) menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Average Variance Extracted (AVE)* lebih dari 0.5. Hal ini berarti semua variabel tersebut memiliki validitas yang baik.

#### 4.4 Uji Inner Model

Uji *inner model* pada penelitian ini mengacu pada analisis nilai *R Square*. Analisis ini untuk mengetahui besarnya persentase variabilitas konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk eksogen. Analisis ini juga untuk mengetahui kebaikan model persamaan struktural. Semakin besar angka *R Square* menunjukkan semakin besar variabel eksogen tersebut dapat menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya. Hasil perhitungan nilai *R Square* ditunjukkan pada Tabel 4.17 tentang *R Square* berikut.

**Tabel 4.17 Nilai *R Square***

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>KINERJA</b>	0,758	0,751
<b>SW</b>	0,679	0,673

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Ghozali dan Latan (2015:81) menyatakan bahwa nilai *R Square* sebesar 0.60, 0.30 dan 0.10 dapat disimpulkan bahwa model kuat, menengah, dan lemah.

Berdasarkan hasil pengukuran di atas dapat dikatakan pengaruhnya kuat. Hasil *output* di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* memiliki arti besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. *R Square* variabel *Spiritual Welfare* sebesar 0.679 (67.9%) artinya sumbangan pengaruh variabel Keterikatan Kerja dan Motivasi Intrinsik Islami terhadap *Spiritual Welfare* sebesar 67.9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti. *R Square* variabel Kinerja sebesar 0.758 (75.8%) artinya sumbangan pengaruh variabel Keterikatan Kerja, Motivasi Intrinsik Islami dan *Spiritual Welfare* terhadap Kinerja SDM sebesar 75.8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

#### 4.5 Uji Signifikansi Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Dalam tahap pengujian hipotesis ini, maka akan dianalisis apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan melihat *Path Coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi *t-statistics*. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu menggunakan probabilitas 0.05. Tabel 4.18. menyajikan *output* estimasi untuk pengujian model struktural.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis berdasar pada nilai *t statistics* dengan tingkat signifikansi 0.05 (Haryono, 2017:410) dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima bila  $t statistics < 1.96$  (tidak berpengaruh) dan  $H_0$  ditolak bila  $t statistics \geq 1.96$  (berpengaruh). Tidak hanya itu, dasar pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis juga berdasar pada nilai signifikansi (Haryono, 2017:410) menyatakan jika nilai *P Value*  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima (tidak berpengaruh) dan jika nilai *P Value*  $\leq 0.05$  maka  $H_0$  ditolak (berpengaruh).

**Tabel 4.18 Uji Hipotesis *Specific Direct Effect***  
***Total Effects Mean, STDEV, T-Values, P-Values***

	Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Kesimpulan
MII -> KINERJA	H1	0,211	0,218	0,075	2,797	0,003	Diterima
KK -> KINERJA	H2	0,186	0,188	0,135	1,450	0,147	Diterima
MII -> SW	H3	0,176	0,175	0,078	2,267	0,021	Diterima
KK -> SW	H4	0,691	0,694	0,077	9,005	0,000	Diterima
SW -> KINERJA	H5	0,551	0,542	0,114	4,815	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2022. Kinerja = Kinerja SDM, KK = Keterikatan Kerja, MII = Motivasi Intrinsik Islami, SW = *Spiritual Welfare*

#### 4.6 Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Uji pengaruh variabel mediasi dilakukan dengan pengukuran *Specific Indirect Effect*. Uji ini mengacu pada efek prediktor pada hasil yang diintervensi oleh satu variabel atau lebih yang beroperasi secara berurutan (Mac Kinnon, 2012). Uji ini untuk mengetahui seberapa besar peran variabel mediasi dalam hal ini *Spiritual Welfare* memediasi pengaruh Keterikatan Kerja dan Motivasi

Intrinsik Islami terhadap Kinerja SDM. Hasil analisis jalur atau uji pengaruh mediasi dapat dilihat pada *output Specific Indirect Effect*, jika nilai P Value kurang dari 0.05 maka terjadi pengaruh mediasi. Hasil pengukuran pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada Tabel 4.19. Tentang uji hipotesis *specific indirect effect*.

**Tabel 4.19. Uji Hipotesis *Specific InDirect Effect*  
Total Effects Mean, STDEV, T-Values, P-Values**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Kesimpulan
<b>KK -&gt; SW -&gt; KINERJA</b>	0,380	0,377	0,092	4,150	0,000	Diterima
<b>MII -&gt; SW -&gt; KINERJA</b>	0,097	0,095	0,047	2,056	0,040	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2022. Kinerja = Kinerja SDM, KK = Keterikatan Kerja, MII = Motivasi Intrinsik Islami, SW = *Spiritual Welfare*

*Spiritual Welfare* secara signifikan memediasi pengaruh Keterikatan Kerja dan Motivasi Intrinsik Islami terhadap Kinerja SDM. Hal ini berdasarkan analisis *Indirect Effect* yang didapat nilai *P Value* pengaruh tidak langsung Keterikatan Kerja dan Motivasi Intrinsik Islami terhadap Kinerja SDM melalui *Spiritual Welfare* sebesar 0.000 dan 0.040 kurang dari 0.05. Artinya jika kualitas Keterikatan Kerja dan Motivasi Intrinsik Islami karyawan tinggi maka dapat meningkatkan *Spiritual Welfare* yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Selanjutnya, *Spiritual Welfare* secara signifikan memediasi pengaruh Keterikatan Kerja terhadap kinerja SDM. Hal ini berdasarkan analisis *Indirect Effect* yang didapat nilai *P Value* pengaruh tidak langsung GaI terhadap kinerja SDM melalui TWN sebesar 0.000 kurang dari 0.05.

Yang terakhir, *Spiritual Welfare* secara signifikan memediasi pengaruh Motivasi Intrinsik Islami terhadap kinerja SDM. Hal ini berdasarkan analisis *Indirect Effect* yang didapat nilai *P Value* pengaruh tidak langsung SoS terhadap kinerja SDM melalui TWN sebesar 0.040 kurang dari 0.05.

## 4.7 Pembahasan Hipotesis

### 4.4.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik Islami terhadap Kinerja SDM

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja SDM dapat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik Islami. Nilai pengaruh yang positif menunjukkan arah pengaruh yang selaras. Secara logika, jika motivasi intrinsik islami semakin meningkat maka kinerja SDM juga semakin meningkat. Motivasi menurut Paul Hersey & Ken Blanchard (2002), merupakan motif sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif yang diarahkan pada tujuan yang mungkin berada pada alam sadar maupun tidak dalam alam sadar seseorang. Kuat lemahnya motif itu akan menentukan motivasi seseorang.

Didalam Islam, ada juga motivasi kerja secara Islami menurut Asifudin, merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari *system* keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadap-Nya. Bekerja bagi seorang Muslim merupakan suatu upaya yang sungguh- sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagiana dari masyarakat yang terbaik atau dengan bekerja manusia dapat memanusiakan dirinya sendiri.

Motivasi intrinsic Islami didalam Islam berdasarkan motivasi aqidah, ibadah dan motivasi muamalah. Motivasi aqidah merupakan keyakinan hidup, fondasi dan dasar dari kehidupan. Ibadah sebagai tata aturan ilahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba dengan Tuhannya yang tata caranya telah ditentukan secara rinci dalam Al-Qur'an dan Assunnah. Dalam rangka mendukung pelaksanaan kegiatan ibadah yang dilakukan sumber daya manusia yang bekerja di salah satu perusahaan persemenan di Jawa Tengah, perusahaan telah menyediakan beberapa mushola yang terletak di gedung- gedung perusahaan dan adanya masjid jami' yang cukup menampung jamaah yang bekerja di lingkungan perusahaan. Masjid jami' itu telah mengalami renovasi beberapa kali

dari awal pembangunan. Masjid menjadi lebih nyaman dengan beberapa fasilitas seperti jam digital penanda waktu sholat, ruangan berAC, tv digital yang cukup besar, peralatan sholat dll. Selain itu juga adanya penjaga masjid, muadzin dan tokoh agama dari desa sekitar dan adanya perayaan kegiatan keagamaan bersama dengan masyarakat sekitar seperti sholawatan bareng. Hal ini menjadikan sumber daya manusia yang bekerja dilingkungan tersebut menjadi tepat waktu dalam melakukan ibadah. Ibadah menjadikan SDM senantiasa merasa dekat dengan Allah SWT dan kita senantiasa merasa diterawasi sehingga dalam bekerja SDM dapat lebih amanah terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusianya. Dengan SDM lebih amanah dalam bekerja, maka SDM akan hadir ditempat kerja tepat waktu dan tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya. Dan SDM akan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tidak menyia-nyaiakan waktu, sehingga pekerjaan atau tanggung jawabnya lebih cepat selesai tepat waktu dengan hasil yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan perusahaan.

Muamalah berhubungan dengan tata aturan ilahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi alam. Muamalah diantaranya mengatur kebutuhan primer, dan sekunder dengan syarat untuk meningkatkan kinerja. Hubungan antar karyawan atau antar sumber daya manusia yang terjalin harmonis dengan saling peduli dan saling menghargai perbedaan yang ada, hubungan antar sumber daya manusia yang mana akan saling berbagi ilmu, dengan terus belajar dan mengembangkan kapabilitas masing-masing. Maka sumber daya manusia dalam melaksanakan tanggung jawabnya saling bekerja sama sehingga akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang banyak. Bekerja sama dapat dipupuk melalui melakukan kegiatan bersama seperti adanya kompetisi antar tim atau wisata bersama. Selain itu akan dapat memastikan kualitas pekerjaan yang telah dilakukan. Hubungan muamalah yang ada juga berupa pemberian upah atau gaji sesuai dengan perjanjian dan ketentuan yang telah disepakati antara perusahaan dan sumber daya manusia, menjadikan sumber daya manusia semangat dan melaksanakan tanggung jawab

pekerjaanya sesuai kuantitas dan kualitas pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan. Namun adanya keinginan dari beberapa responden mengenai adanya kenaikan upah atau gaji serta adanya jenjang karir sehingga menjadikan sumber daya manusia semakin meningkatkan kompetensinya untuk menunjang pekerjaan dan semakin semangat kompetisi yang sehat antar sumber daya manusia.

Kebutuhan seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya. Kebutuhan yang terpenuhi akan menjadikan adanya kesejahteraan bagi sumber daya manusia yang bekerja maupun keluarganya. Kesejahteraan jasmani yang terpenuhi melalui gaji atau upah dan kesejahteraan spiritual melalui ibadah yang mendorong keimanan terhadap yang Maha kuasa meningkat dan harmonis dalam hubungan antar sumber daya manusia.

Insentif sebagai penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Pangabea, 2002). Intensif sebagai pendorong karyawan dalam bekerja. Dengan Sumber daya manusia menjaga hubungan baik terhadap Tuhannya melalui ibadah dan adanya hubungan baik antar sesama manusia baik dalam satu unit maupun unit lain, maka pekerjaan yang saling berhubungan akan memiliki kualitas yang baik sesuai standar operasional yang telah ditetapkan, jumlah kuantitas pekerjaan akan lebih cepat selesai dikarenakan adanya kemudahan koordinasi yang dibangun melalui hubungan baik dengan sesama SDM. Setiap manusia memiliki kebutuhan yang beragam baik kebutuhan primer, kebutuhan sekunder dan kebutuhan tersier yang semua itu berusaha dipenuhi oleh manusia. Hasil dari kinerja SDM yang didapat dari perusahaan diharapkan dapat memenuhi berbagai kebutuhan tersebut. Selain gaji/ upah yang diterima SDM, dari hasil kerjanya diharapkan dapat insentif ketika SDM memenuhi target atau melampaui dari apa yang diberikan kepada perusahaan, baik berupa bonus, merchandise, pujian ataupun promosi. Intensif oleh sumber daya manusia yang bekerja sangat diharapkan, beberapa menilai pemberian intensif atas pencapaian hasil pekerjaan masih minim. Sehingga perlu

adanya peningkatan dalam pemberian intensif oleh perusahaan, pemberian intensif dapat berupa pujian dari atasan, penghargaan, bonus atau gaji tambahan, atau dapat berupa umrah atau diberangkatkan ke Tanah Suci, atau dapat berupa wisata rohani bersama.

Islam sendiri memiliki kitab suci Al- Qur'an sebagai pedoman hidup. Sehingga motivasi kerja Islam merupakan karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam dan didasarkan pada Al- Qur'an dan AsSunnah. Jadi, motivasi intrinsik Islami adalah suatu daya pendorong dari dalam diri yang didasarkan pada ajaran Islam yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggunakan kemampuan, keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Motivasi kerja Islami dapat terwujud jika SDM menjalankan pekerjaan dengan giat dan aktif serta memanfaatkan potensi yang ada pada dirinya. Potensi yang dikaruniakan oleh Allah, dapat dihubungkan dengan sifat- sifat Ilahi yang pada dasarnya merupakan sebuah amanah yang harus ditunaikan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan syariat Islam.

#### **4.4.2 Pengaruh Keterikatan kerja terhadap Kinerja SDM**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja SDM dapat dipengaruhi oleh keterikatan kerja. Nilai pengaruh yang positif menunjukkan arah pengaruh yang selaras. Secara logika, jika keterikatan kerja semakin meningkat maka kinerja SDM juga semakin meningkat. Qodariah (2019), mendefinisikan sebagai seperangkat sikap kerja yang membawa karyawan merasakan emosi positif terhadap pekerjaannya untuk menjadi pribadi yang bermakna, mempertimbangkan beban kerja mereka untuk dikelola, dan memiliki harapan tentang masa depan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Bakker et al, (2013) merupakan suatu hal positif, terpenuhi, pengalaman dengan pekerjaan yang dihubungkan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dimana pegawai fokus pada satu pekerjaan sehingga waktu berjalan berlalu cepat dan terasa sukar untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan definisi tersebut, *work engagement* dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku positif terhadap pekerjaan



didalam perusahaan/ organisasinya. Dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan suatu keadaan positif terhadap pekerjaan dengan beban kerja yang dikelola dengan baik.

Mengacu pada penelitian Bakker et al, 2008, terdapat tiga aspek dalam mengukur *work engagement* pada diri individu, yaitu: *vigor* ditandai dengan tingkat energi yang tinggi yang dimiliki individu, adanya ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha yang lebih dalam pekerjaan, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan ketika bekerja. SDM yang memiliki *vigor* yang tinggi, maka SDM tersebut akan menunjukkan bekerja yang semangat dan memaksimalkan usahanya dalam setiap pekerjaan. *Vigor* setiap individu berbeda, adanya tekanan atau kesulitan yang harus dicapai oleh sumber daya manusia yang bekerja menjadikan SDM memiliki ketahanan mental dan ketekunan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawabnya sesuai kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dari pekerjaan. Adanya berbagai laporan yang harus dibuat dan dilaporkan kepada atasan setiap harinya, jumlah produksi dan pendukungnya maupun pekerjaan atau maintenance yang harus diselesaikan dalam satu waktu, menjadikan SDM harus selalu semangat dan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan.

*Dedication*, hal ini mengacu pada seseorang yang sangat terlibat penuh dalam pekerjaannya. Individu dengan dedikasi yang tinggi mengalami rasa penting, kebanggaan, tantangan, inspirasi dan antusiasme terhadap pekerjaannya. Sumber Daya Manusia akan merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan, dan tertantang dalam pekerjaannya. SDM yang memiliki dedikasi tinggi maka pekerjaan tidak dianggap beban dan senantiasa berusaha menyelesaikan dengan baik. Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab SDM dan dilakukan setiap hari, menjadikan SDM memiliki tujuan ketika memasuki lingkungan kerja. Tanggung jawab diselesaikan dengan perasaan penuh makna, antusias dan bangga. Setiap SDM menikmati pekerjaan yang sedang dilakukannya.

*Absorption* (focus atau konsentrasi), dalam hal ini suatu keadaan saat individu berkonsentrasi secara penuh, bahagia atas apa yang dikerjakan, kesungguhan ditandai dengan sikap aktif berkecimpung dan larut dalam pekerjaan secara penuh, sehingga merasa waktu cepat berlalu, dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Sumber Daya Manusia akan mencintai pekerjaan dengan merasa terikat dengan pekerjaan dimanapun dan kapanpun. Sumber daya manusia menyelesaikan pekerjaan dengan konsentrasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Baik yang bekerja dilapangan ataupun dalam ruangan, melaksanakan dengan penuh konsentrasi dan menikmati dengan bahagia, walaupun tersengat sinar matahari dan adanya debu yang berterbangan.

Dengan SDM yang memiliki vigor, dedication dan absorption yang tinggi, SDM akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat serta pekerjaan memiliki kualitas pekerjaan yang bagus. SDM mencintai pekerjaan dan senantiasa melakukan yang terbaik bagi perusahaan.

#### **4.4.3 Peran Pemediasian Kesejahteraan Spiritual (*spiritual welfare*) pada Pengaruh Motivasi Intrinsik Islami dan Keterikatan Kerja terhadap Kesejahteraan spiritual (*spiritual welfare*)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kesejahteraan spiritual dapat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik islami dan keterikatan kerja karyawan. Adanya pengaruh yang positif menunjukkan arah pengaruh yang selaras. Secara logika, jika motivasi intrinsik islami karyawan semakin meningkat maka kesejahteraan spiritual juga semakin meningkat. Begitu juga dengan keterlibatan kerja, jika seseorang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka secara signifikan juga dapat meningkatkan kesejahteraan spiritual. Sejahtera dapat diartikan bahwa suatu kondisi aman sentosa, makmur, serta selamat, terlepas dari berbagai gangguan. Sejahtera dapat diartikan dengan suatu kondisi masyarakat yang telah dipenuhi kebutuhan dasarnya yang meliputi kecukupan dan mutu pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan, lapangan pekerjaan, dan kebutuhan dasar lainnya seperti lingkungan yang kebersihan, aman dan nyaman. Spiritual dapat diartikan sebagai hubungan dengan atau kejiwaan

(rohani/ batin). Kesejahteraan spiritual merupakan pemahaman mengenai pribadi sosial, lingkungan dan penciptanya.

Kesejahteraan spiritual melibatkan orang disekitar dalam komunitas kehidupannya. Kesejahteraan spiritual dengan menyediakan lingkungan terbuka dan aman untuk mengeksplorasi, belajar, berlatih, mendukung dan menyembuhkan (Metilda et.al, 2017:572). Sejahtera dalam Islam berarti bahagia, yang merupakan suasana baik dan menyenangkan, serta menggembirakan, dimana segala hal yang diraih dalam kehidupan sesuai dengan yang diinginkan. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 201, berarti "Dan diantara mereka ada orang yang berdoa: *"Ya Tuhan Kami, berilah Kami kebaikan didunia dan kebaikan diakhirat dan peliharalah Kami dari siksa neraka."*

Sumber daya manusia dalam bekerja dengan tak lupa melaksanakan ibadah sesuai keyakinan yang dianutnya dan hubungan baik (muamalah) yang baik dengan sumber daya manusia akan memiliki keimanan terhadap yang Maha Kuasa, sehingga sumber daya manusia akan memiliki kehadiran ditempat kerja yang cukup tinggi, dengan waktu yang cukup menjadikan sumber daya manusia dapat menyelesaikan pekerjaan baik secara kuantitas dan ketepatan waktu dalam hasil dari pekerjaan menjadi tinggi. SDM yang dirinya hadir di tempat kerja akan bertujuan untuk bekerja dengan baik dan memiliki hasil yang baik. Hubungan harmonis antara sumber daya manusia dengan sumber daya manusia lain, dan sumber daya manusia dengan alam dengan adanya pembangunan edupark dan ecopark dilingkungan perusahaan akan menjadikan semuanya bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dan kebutuhan secara batin berupa hati menjadi tenang. Sumber daya dari dalam diri SDM, akan secara adaptif untuk terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan atau menghadapi perubahan yang ada diperusahan, dan berkolaboratif dengan saling bekerja sama dan juga saling berbagi pengetahuan dan pengalaman yang sinergis dengan lainnya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kinerja SDM dapat dipengaruhi oleh keterikatan kerja. Nilai pengaruh yang positif menunjukkan arah pengaruh yang sesuai. Secara logika, jika keterikatan kerja

semakin meningkat maka kinerja SDM juga semakin meningkat. Tidak hanya itu, motivasi instrinsik islami juga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Dengan demikian, ketika keterikatan kerja dan motivasi instrinsik meningkat maka kinerja SDM juga dapat meningkat melalui kesejahteraan spiritual karyawan. Kesejahteraan spiritual merupakan pemahaman mengenai pribadi sosial, lingkungan dan penciptanya.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyimpulkan temuan yang ditemukan setelah melakukan penelitian mengenai model peningkatan kinerja sumber daya manusia yang didasarkan pada hubungan kausalitas antara keterikatan kerja, motivasi intrinsik Islami dan kesejahteraan spiritual. Temuan penelitian ini dapat digunakan oleh praktisi maupun akedemisi untuk lebih dapat meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal peningkatan kinerja sumber daya manusia. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang selanjutnya dapat menjadi riset gap bagi peneliti mendatang untuk menggali lebih dalam.

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian-bagian sebelumnya, maka penelitian ini memiliki beberapa kesimpulan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 5.1.1 Masalah Penelitian

Hasil penelitian ini membuktikan dan memperoleh kesimpulan untuk menjawab masalah penelitian secara komprehensif, yaitu untuk peningkatan kinerja sumberdaya manusia. Sesuai dengan hasil penelitian, faktor yang dapat meningkatkan kinerja sumberdaya manusia adalah keterikatan kerja dan motivasi intrinsik Islami, serta pengaruhnya dapat dimediasi dengan baik oleh kesejahteraan spiritual. Secara singkat, kesejahteraan spiritual mampu berperan sebagai variabel pemediasian pada pengaruh keterikatan kerja dan motivasi intrinsik Islami terhadap kinerja SDM.

##### 5.1.2 Simpulan Hipotesis

- a. Motivasi intrinsikIslami berpengaruh terhadap kinerja SDM. Mengacu pada hasil uji PLS konstruk motivasi intrinsik Islami terhadap kinerja SDM mendapatkan skor *t-statistic* sebesar 2.797 serta nilai *p-value* sebesar 0.005, yang artinya bahwa semakin kuat motivasi intrinsik Islami maka

semakin meningkat kinerja SDM. Dengan dasar hasil perhitungan tersebut maka hipotesis 1 telah diterima. Jadi motivasi bekerja bukan hanya untuk mencari kehidupan dunia, namun juga salah satu ibadah kepada Allah SWT.

- b. Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Mengacu pada hasil uji PLS konstruk motivasi intrinsik Islami terhadap kinerja SDM mendapatkan skor *t-statistic* sebesar 1.450 serta nilai *p-value* sebesar 0.147, yang artinya bahwa semakin kuat pengaruh motivasi intrinsik Islami maka semakin meningkat kinerja SDM. Dengan dasar hasil perhitungan tersebut maka hipotesis 2 telah diterima. *Work engagement* dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku positif terhadap beban kerja yang dikelola dengan baik didalam perusahaan/ organisasinya.
- c. Motivasi intrinsik Islami dan keterikatan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan spiritual. Mengacu pada hasil uji PLS konstruk motivasi intrinsik Islami terhadap kesejahteraan spiritual mendapatkan skor *t-statistic* sebesar 2.267 serta nilai *p-value* sebesar 0.024, yang artinya bahwa semakin kuat pengaruh motivasi intrinsik Islami maka semakin meningkat kesejahteraan spiritual. Sedangkan pada keterikatan kerja memperoleh skor *t-statistik* yaitu sebesar 9.005 dan skor *p-value* sebesar 0.000, yang artinya bahwa semakin tinggi keterikatan kerja karyawan dapat semakin meningkatkan kesejahteraan spiritual karyawan. Dengan dasar hasil perhitungan tersebut maka hipotesis 3 dan 4 telah diterima. Kesejahteraan spiritual (*spiritual welfare*) merupakan perasaan positif individu secara rohani/ batin dengan semangat untuk menjadi manusia yang lebih baik dengan mengembangkan diri sesuai dengan pengalaman dan nilai kehidupannya. Kesejahteraan spiritual berhubungan dengan orang disekitarnya.
- d. Kesejahteraan spiritual memediasi pengaruh keterikatan kerja dan motivasi intrinsik Islami terhadap kinerja SDM. Mengacu pada hasil uji PLS konstruk kesejahteraan spiritual sebagai pemediasian pengaruh keterikatan pekerjaan terhadap kinerja SDM mendapatkan skor *t-statistic* sebesar

4.150 serta nilai *p-value* sebesar 0.000, yang artinya bahwa kesejahteraan mampu memediasi pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja SDM. Sedangkan peran pemediasian kesejahteraan spiritual pada pengaruh motivasi intrinsik Islami memperoleh skor t-statistik yaitu sebesar 2.056 dan skor *p-value* sebesar 0.040, yang artinya bahwa kesejahteraan spiritual mampu berperan sebagai variabel pemediasian pada pengaruh motivasi intrinsik Islami terhadap kinerja SDM. Dengan dasar hasil perhitungan tersebut maka hipotesis 5 telah diterima.

## 5.2 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian saat ini diharapkan dapat mendukung pengetahuan dan wawasan tentang peningkatan kinerja SDM. Berdasar pada model teoritis yang dikemukakan oleh peneliti dapat memperkuat konsep-konsep teoritis terkait dengan keterikatan kerja dan motivasi intrinsik Islami serta pengaruhnya terhadap kinerja SDM pada literatur-literatur terdahulu.

### Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial yang didapatkan dari penelitian ini adalah bahwa atasan (*leader*) harus menyadari pentingnya keterikatan kerja dan motivasi Intrinsik Islami yang memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja SDM. Penelitian ini dapat menjelaskan fenomena penyebab seseorang dapat terlibat dalam keterikatan kerja dan memotivasi diri karyawan pribadi secara Islami. Sesuai dengan hasil penelitian, salah satu faktor penyebab seseorang terlibat dengan keterikatan kerja dan dapat memotivasi diri mereka dapat mengarah pada kesejahteraan spiritual dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja SDM.

Seorang leader dapat mendorong dan memotivasi SDM secara intrinsik Islami dengan memberikan kesempatan SDM untuk menjalankan kewajiban kepercayaan yang dianutnya, memberikan bonus/ insentif bagi SDM atas hasil kerjanya yang telah dilakukan, adanya jenjang karir yang jelas bagi SDM, menerima ide/ gagasan yang disampaikan oleh SDM lainnya, menjaga hubungan baik antara sesama SDM, baik atasan dan bawahan, maupun antar unit, adanya

kegiatan bersama yang dapat dilakukan tanpa membedakan status, adanya kegiatan spiritual bersama, adanya pelatihan bersama yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman SDM. Motivasi dan keterikatan pada lingkungan kerja sangatlah penting bagi sumber daya manusia di perusahaan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Motivasi intrinsik Islami dapat berupa penguatan dibidang aqidah, seperti adanya kegiatan keagamaan yang diadakan secara rutin. Kegiatan kompetisi antar tim yang menjadikan tim semakin kompak. Adanya peningkatan upah/ gaji dan adanya jenjang karir serta adanya intensif atas hasil pencapaian kinerja dari sumber daya manusianya.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat diperbaiki pada penelitian yang selanjutnya. Dalam pengumpulan data yang mencapai 2 minggu sesuai standar di perusahaan, SDM yang tidak semua memiliki akses email kantor, adanya perubahan dari pengumpulan data yang semua *softcopy* menjadi *hardcopy*/ manual, kurang antusiasnya SDM dalam mengisi kuesioner penelitian. Penelitian ini hanya melibatkan mekanisme pengujian peran pemediasian. Untuk menggambarkan fenomena yang kompleks seharusnya tidak cukup hanya menggunakan mekanisme pengujian peran pemediasian.

### **5.4 Agenda Penelitian Mendatang**

Agenda penting pada penelitian yang selanjutnya adalah memperluas lokasi penelitian yang dapat melibatkan beberapa jenis organisasi bisnis yang ada di Indonesia. Dengan memperluas lokasi penelitian dapat memungkinkan untuk memperluas generalisasi hasil penelitian. Generalisasi yang lebih luas pada penelitian kuantitatif juga mengacu pada jumlah sampel penelitian yang lebih besar. Agenda penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan lebih banyak sampel penelitian dan berasal dari berbagai jenis organisasi. Tujuan dari perluasan sampel dan lokasi penelitian adalah untuk menangkap fenomena pengaruh keterikatan kerja dan motivasi instrinsik Islami terhadap kinerja SDM secara lebih baik. Terkait dengan agenda penelitian selanjutnya yang mengacu pada



metodologi penelitian, peneliti berharap pada penelitian mendatang dapat menggunakan peran mediasi-moderasi untuk merefleksikan fenomena keterikatan kerja, motivasi instrinsik Islami, kesejahteraan spiritual dan kinerja SDM secara lebih kompleks.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abduraahim, *Faham Tauhid dan Etos Kerja* (Yogyakarta: CV Kuning Mas, 1993), 31-48.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Yogyakarta : UII Press, 2004), 104.
- Al-Mansoori, R. S., & Koç, M. (2019). *Transformational leadership, systems, and intrinsic motivation impacts on innovation in higher education institutes: Faculty perspectives in engineering colleges. Sustainability (Switzerland)*, 11(15). <https://doi.org/10.3390/su11154072>
- Asmaryani, Esi., Bambang, Mursito., Istiatin,. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Stres Kerja, *Work Engagement*, Penempatan Dan Kepemimpinan. *Eduonomika* Vol. 04 No.02.
- Astuti, N. L. P., Harta, M. N. P. S., & Ratnadi, N. made D. (2016). Pengaruh Work Engagement Pada Kinerja Transformasional Sebagai Pemoderasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email : putuastuti22@gmail.com Abstrak Pendahuluan Kinerja bendahara erat kaitannya dengan kinerja suatu instansi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(5), 4057–4082.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal* 1 (1) , 1-6.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work & Stress*, 22(3), 187–200.
- Bakker, A. B. (2011) *An evidence-based model of work engagement. Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. doi:10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). *Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. Human Relations*, 65(10), 1359–1378
- Bakker, A. B., Xanthopoulou, D., & Fiebach, A. (2013). *Work Engagement Among Employee Facing Emotional Demands. Journal of Personnel Psychology*, 74-84.

Ellison, C. W. (1983). *Spiritual well being : conceptualization and measurement*. *Journal of Psychology and Theology*, 11 (4), 330-340.

Fisher JW. *Assesing & Nurturing Spiritual Well- Being via Education*. Ballarat. 2009:1-266.

Fisher, j. (2011). *The Four Domains Model: Connecting Spirituality, Health and Well-Being*. *Religions* 2011, 2, 17-28; doi:10.3390/rel2010017. [online] tersedia di : [www.mdpi.com/journal/religions](http://www.mdpi.com/journal/religions).

Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), h. 124  
Hendry, Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Imaduddin, Aam. (2017). *Spiritualitas Dalam Konteks Konseling*. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research* (2017), 1(1), pp. 1-8

Inaray, J.C., Olivia S.N., Victor P.K.L., (2016), *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 02 Tahun 2016.

Iriana, N.I, (2010), *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas*, *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 8 Nomor 2 Mei 2010

Jamaluddin Ahmad, *Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Penerbit Gaya Media, 2015), hal 152.

Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan, Victor P.K. Lengkong (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado*.

Kalhor, M., Jhatial, A. A., & Khokhar, S. (2017). *Investigating the influence of extrinsic and intrinsic motivation on work performance: Study of bank officers*. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*, 7(1), 121.

Kang, S., & Hur, W.-M. (2018). *Bridging Service Employee's Intrinsic Motivation and Job Performance: A Moderated Mediation Model*. *The Journal of Distribution Science*, 16(5), 71-81.

Karatepe, O. M (2013). *High-performance work practice and hotel employee performance: The mediation of work engagement*. *International Journal of Hospitality Management*, 132- 140.

Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahan dilengkapi dengan asbabul nuzul dan hadits shahih*. PT Sygma Examedia Arkanleema (Q.S. Az-Zumar /39/39), 462.

Kurniawati, H. (2015). *Studi Meta Analisis Spiritual Well Being dan Quality Of Life*.

Lee, C.-W., & Hidayat, N. (2018). *The influence of transformational leadership and intrinsic motivation to employee performance. Advances in Management and Applied Economics*, 8(2), 1-12

Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.

Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Martínez-Martí, M. L., & Ruch, W. (2017). *Character strengths predict resilience over and above positive affect, self-efficacy, optimism, social support, self-esteem, and life satisfaction. The Journal of Positive Psychology*, 12(2), 110-119.

Mathis, Robert L and Jackson, H. John, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.

Paul Hersey dan Ken Blanchard, terjemahan Agus Dharma, *Manajemen Perilaku Organisasi "Pendayagunaan Sumber Daya Manusia"* (Jakarta : Erlangga, 2002), 16.

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>

Prahiawan, W., Simbolon, N., (2014), Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari Nusantara, *Jurnal Ekonomi* Volume 5 Nomor 1, Mei 2014

Putra, F., Asbari, M., Purwanto, A., Novitasari, D., & Santoso, P. B. (2021). *Linking Social Support and Performance in Higher Education. International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 01(01), 64–73. <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i1.8>

Qodariah. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) PT Surveyor Indonesia. *Journal of Management and Business*, 53-64.

Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. *Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. – Ed.10, Cet13-*. Jakarta: Erlangga.

Robert C. Beck, *Motivation Theories and Principle* (New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1990), 21.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES : Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*.

Schaufeli, W. (2012). *Work Engagement: What Do We Know and Where Do We Go? Romanian Journal of Applied Psychology*, 3-10.

Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Shangri-La Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 120-134.

Siagian P Sondang, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 1995),138

Sitepu, IU. 2014. Manajemen dan Keterampilan Kinerja Pegawai pada Asuransi Jiwa XXX. *Jurnal Saintech*. Vol. 06

Sondang Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002). Hlm 62.

Sudiyono, R. N., Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Yani, A., Winanti, W., Yuwono, T., Nurasih, N., & Yulia, Y. (2020). Meningkatkan Komitmen dan Kinerja Dosen: Apa Peran Manajemen Perguruan Tinggi? *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 337–352.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R Dan D*. Bandung: Alfabeta.

Sunarji Harahap (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. Tbk Kantor Cabang Pembantu Suka Ramai Medan.

Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sum berdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership”Membangun SuperleadershipMelalui Kecerdasan Spiritual”* (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), 386.