

PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERATING

(Studi Kasus: Tenaga Pendidik SMP/MTs Swasta Yayasan Pondok Pesantren Kota Semarang)

TESIS

**Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat S-2
Program Studi Magister Manajemen**



Disusun oleh:
MOHAMMAD AL-FIQH AL-AOLAWI
20402200024

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENELITIAN TESIS

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI
INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI
VARIABEL MODERATING**

(Studi Kasus: Tenaga Pendidik SMP/MTs Swasta Yayasan Pondok Pesantren Kota Semarang)

Disusun oleh:

MOHAMMAD AL-FIQH AL-AOLAWI

20402200024

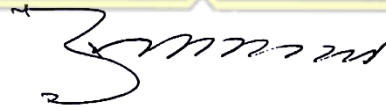
Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian

Tesis Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA

جامعة سلطان أبو نوح الإسلامية

Semarang, 12 Januari 2024



Drs. H. Bedjo Santoso, MT., Ph.D

NIDN: 0629026002

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI
INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI
VARIABEL MODERATING**

(Studi Kasus: Tenaga Pendidik SMP/MTs Swasta Yayasan Pondok Pesantren Kota Semarang)

Disusun oleh:
MOHAMMAD AL-FIQH AL-AOLAWI
20402200024

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 27 Februari 2024

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Penguji I

Prof. Dr. Ken Sudarti, SE., M.Si
NIDN: 0608036701

Penguji II

Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM.
NIDN: 0623036901

Pembimbing

Drs. H. Bedjo Santoso, MT., Ph.D
NIDN: 0629026002

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal 29 Februari 2024

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. H. Ibnu Khajar, SE. M.Si
NIDN: 0628066301

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MOHAMMAD AL FIQH AL AOLAWI

NIM : 20402200024

Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Universitas : UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

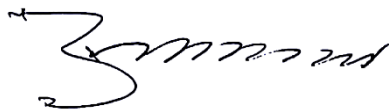
Menyatakan, bahwa sesungguhnya tesis yang berjudul “*Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating*” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur *plagiarism* dengan cara yang tidak sesuai dengan etika atau tradisi keilmuan.

Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

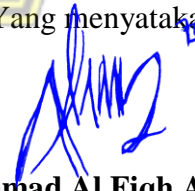
Pembimbing,

Semarang, 29 Februari 2024

Yang menyatakan,



Drs. H. Bedjo Santoso, MT., Ph.D
NIDN: 0629026002



Mohammad Al Fiqh Al Aolawi
NIM: 20402200024

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-NYA sehingga penulis diberi kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan tesis (tugas akhir) yang berjudul ***“Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating”***.

Tesis ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, mendukung dan memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini. Untuk itu, dengan tulus penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak H. Ali Sadikin dan Ibu Hj. Saripah serta saudara Malik Abil Fadli keluargaku tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, nasehat, doa, kebahagiaan, dukungan dan menyemangati serta memberikan kehidupan yang luar biasa bagi diriku.
2. Bapak Prof. Dr. Gunarto, SH., M.Hum. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung dan Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas jasanya memimpin institusi ini sehingga penulis mendapat kesempatan untuk mengikuti jenjang pendidikan di Magister Manajemen.

3. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak Drs. H. Bedjo Santoso, MT., Ph.D. selaku dosen pembimbing tesis yang telah membimbing dan mengarahkan dengan kesungguhan hati sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Ibu Prof. Dr. Ken Sudarti, SE., M.Si. dan Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan saran dan mengarahkan penulis dalam menyempurnakan laporan tesis ini.
6. Seluruh jajaran dosen dan pengelola Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Unissula atas pengetahuan, pengalaman serta bantuan kepada penulis selama proses perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
7. Seluruh staff Program Studi Magister Manajemen Unissula yang telah membantu dalam urusan administrasi dan akademis.
8. Bapak Dr(HC). KH. Shodiq Hamzah Utsman, BA. Beserta Keluarga Besar dan teman-teman santri Pondok Pesantren Asshodiqiyah Kaligawe Semarang yang selalu memberikan keberkahan dan nuansa kesejukan dalam mengarungi bahtera kehidupan di Semarang ini selama 9 tahun ini.
9. Bapak/Ibu Kepala Sekolah/Madrasah beserta para Tenaga Pendidik dan Staff pada sekolah/madrasah yang menjadi tempat penelitian seperti; MTs Al Asror, MTs Alburhan Hidayatullah, MTs Riyadlus Sholihin, SMP Multazam, MTs Al Wathoniyah, MTs Darus Sa'adah, MTs Hidayatus Syubban, SMP Atthohiriyah, dan SMP IT Asshodiyyah.
10. Kepada diriku sendiri (Mohammad Al Fiqh Al Aolawi) yang sudah dan selalu berjuang sampai ketahap ini.

11. Teman-teman MM angkatan 76 khususnya kelas MM 76B yang tidak dapat disebutkan satu persatu dimana kita selalu saling mensupport dalam menyelesaikan studi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu atas bantuan dan dukungannya hingga selesainya tesis ini.

Penulis menyadari dalam penulisan tesis ini, masih banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak dikemudian hari dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik atas segala bantuan keikhlasan dan kesabaran yang telah diberikan kepada penulis dengan balasan terbaik di dunia dan akhirat. Semoga tesis ini bermanfaat dan dapat menjadi bahan masukan rekan-rekan dalam menyusun penelitian.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Semarang, 29 Februari 2024

Penulis,


Mohammad Al Fiqh Al Aolawi

NIM: 20402200024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan religiusitas terhadap kinerja sumber daya manusia serta menguji pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia dengan religiusitas sebagai variabel moderating. Model penelitian diujikan pada 133 tenaga pendidik yang tersebar di sekolah swasta tingkat SMP/MTs pada yayasan pondok pesantren. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dan analisis data dilakukan dengan SEM-PLS. Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh motivasi intrinsik serta religiusitas dan tidak dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik. Adapun variabel religiusitas dalam penelitian ini tidak dapat meningkatkan pengaruh pada variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia.

Kata kunci: Kinerja Sumber Daya Manusia; Religiusitas; Motivasi Intrinsik; motivasi Ekstrinsik

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of intrinsic motivation, extrinsic motivation and religiosity on human resource performance and to examine the influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation on human resource performance with religiosity as a moderating variable. The research model was tested on 133 teaching staff who worked in private schools at the junior high school level at Islamic boarding school foundations. The sampling method used purposive sampling technique and data analysis was carried out using SEM-PLS. The research results prove that human resource performance is influenced by intrinsic motivation and religiosity and is not influenced by extrinsic motivation. Meanwhile, the religiosity variable in this research cannot increase the influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation variables on human resource performance.

Keywords: Human Resources Performance; Religiosity; Intrinsic Motivation; Extrinsic Motivation



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1. Definisi Variabel.....	10
2.2. Hipotesis.....	29
2.2.1. Motivasi Intrinsik Berpengaruh Positif terhadap Kinerja (H1)	29
2.2.2. Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Positif terhadap Kinerja (H2).....	30
2.2.3. Religiusitas Berpengaruh Positif terhadap Kinerja (H3)	30
2.2.4. Religiusitas Memoderasi Peningkatan Kinerja melalui Motivasi Intrinsik (H4)....	31
2.2.5. Religiusitas Memoderasi Peningkatan Kinerja melalui Motivasi Intrinsik (H5)....	31
2.3. Model Empirik	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Jenis Penelitian.....	33
3.2. Populasi dan Sampel	34
3.3. Jenis dan Sumber Data	37
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	38
3.5. Metode Pengumpulan.....	40

3.6.	Teknik Analisis Data.....	43
3.7.	Operasional Variabel Penelitian.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		51
4.1.	Deskripsi Variabel.....	51
4.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	51
4.1.2.	Deskripsi Data Hasil Penelitian	55
4.1.3.	Statistik Deskriptif Variabel	62
4.2.	Uji Kualitas Data.....	67
4.2.1.	Analisis Outer Model.....	67
4.2.2.	Analisis <i>Inner</i> Model	77
4.3.	Uji Hipotesis.....	80
4.4.	Pembahasan.....	85
4.4.1.	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM	85
4.4.2.	Pengaruh Motivasi Ektrinsik terhadap Kinerja SDM	86
4.4.3.	Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja SDM	87
4.4.4.	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating	88
4.4.5.	Pengaruh Motivasi Ektrinsik terhadap Kinerja SDM dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating	88
BAB V PENUTUP		90
5.1.	Kesimpulan	90
5.2.	Implikasi Teoritis	91
5.3.	Implikasi Manajerial	92
5.4.	Keterbatasan Penelitian.....	93
5.5.	Agenda Penelitian Mendatang	94
DAFTAR PUSTAKA.....		95
LAMPIRAN.....		98

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Populasi Responden.....	35
Tabel 3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	38
Tabel 3.3	Skala Penelitian.....	40
Tabel 4.1.	Sarana Pendidikan Di Kota Semarang.....	53
Tabel 4.2.	Lokasi Penelitian.....	54
Tabel 4.3.	Responden Berdasarkan Tempat Kerja.....	57
Tabel 4.4.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.5.	Responden Berdasarkan Usia (Tahun).....	58
Tabel 4.6.	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.7.	Responden Berdasarkan Status	60
Tabel 4.8.	Responden Berdasarkan Lama Bekerja (Tahun)	60
Tabel 4.9.	Responden Berdasarkan Gaji/Bisyaroh Per-Bulan	61
Tabel 4.10.	Tabel Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kinerja SDM	63
Tabel 4.11.	Tabel Hasil Statistik Deskriptif Variabel Religiusitas	64
Tabel 4.12.	Tabel Hasil Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intinsik	65
Tabel 4.13.	Tabel Hasil Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik	66
Tabel 4.14.	Convergent Validity.....	68
Tabel 4.15.	Hasil Kalkulasi Outer Loading	69
Tabel 4.16.	Hasil Kalkulasi Outer Loading	71
Tabel 4.17.	Hasil Pengujian Diskriminasi Validitas	72
Tabel 4.18.	Discriminant Validity Metode Average Variance Extracted (AVE)	73
Tabel 4.19.	Nilai Composite Reability.....	74
Tabel 4.20.	Nilai Crobach's Alpha	76
Tabel 4.21.	Nilai R-Square	78
Tabel 4.22.	Nilai F-Square.....	79
Tabel 4.23.	Hasil Uji Hipotesis.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Lima Kebutuhan Maslow	19
Gambar 2.2.	Kerangka Pemikiran Teoritis	32
Gambar 4.1	Peta Administrasi Kota Semarang.....	52
Gambar 4.2	Peta Sebaran Sekolah Lokasi Penelitian	55
Gambar 4.3	Outer Model (Measurement Model)	69
Gambar 4.4	Full Model Struktural	81



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian

Pondok Pesantren merupakan lembaga sosial pendidikan agama islam yang bersifat tradisional yang dipergunakan untuk mendidik dan mengajari para santri (orang yang tinggal dipesantren) sampai benar-benar menjadi manusia yang berakhlak mulia (Dhofier, 1995). Perkembangan pengetahuan dan teknologi menjadi stimulan dalam berkembangnya pesantren, dimana pesantren akan menyesuaikan perkembangannya. Menurut Said Aqil pesantren merupakan suatu tempat yang menjadi perkembangan dan pengajaran pada dimensi eksoterik (penghayatan secara lahir).

Pondok pesantren dijalankan oleh suatu sistem kelembagaan yang bersinergi dalam yayasan atau lembaga baik dalam administrasi, kurikulum, dan kelembagaan lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang diberdayakan umumnya merupakan santri dari pesantren tersebut, tetapi tidak menutup kemungkinan dalam kelembagaan sekolah formal yang ada di Pondok Pesantren dikelola oleh SDM dari lingkungan luar pesantren.

Perkembangan pengetahuan dan teknologi menuntut pesantren memberikan muata-muatan ataupun tuntutan keberhasilan dan keahlian yang harus didapatkan oleh santri-santrinya. Oleh karenanya, SDM yang menjalankan

kelembagaan mempunyai tanggungan pengembangan santri-santrinya. Tingginya tuntutan yang diberikan pihak lembaga terkadang tidak berjalan bersamaan dengan etos kerja SDM-nya.

Pondok pesantren tidak melulu tentang pendidikan agama atau nonformal, akan tetapi dalam kelembagaan di tiap pesantren saat ini umumnya sudah menyediakan dan melaksanakan pendidikan formal mulai dari tingkat Sekolah Dasar (SD)/ Madrasah Ibtidaiyah (MI), Sekolah Menengah Pertama (SMP)/ Madrasah Tsanawiyah (MTs) sampai dengan PerTenaga Pendidikan Tinggi.

Pondok pesantren yang melaksanakan pendidikan formal dan nonformal di Kota Semarang sudah banyak yang sudah menyelenggarakannya, seperti di Pondok Pesantren Askhabul Kahfi yang memiliki SMP dan MTs untuk pendidikan formal tingkat pertamanya, Pondok Pesantren Darus Sa'adah yang memiliki pendidikan formal tingkat menengah pertamanya, serta Pondok Pesantren Asshodiqiyah yang memiliki SMP pada pendidikan formal tingkat pertamanya, dan Pondok Pesantren lainnya yang tersebar di Kota Semarang.

Manajemen dalam melaksanakan pendidikan pada yayasan pondok pesantren yang memiliki sekolah formal dipusatkan pada kepala sekolah dan para pengajar atau Tenaga Pendidik yang menjadi pelaksana dalam pendidikannya. Sebagai salah satu pelaksana sekolah, Tenaga Pendidik dapat berjuang dengan kurangnya motivasi yang menghambat kemampuan mereka untuk

menyelesaikan pekerjaan. Salah satu alasannya adalah karena banyak pendidik tidak lagi peduli dengan pekerjaannya.

Motivasi ini juga penting karena memengaruhi seberapa produktif di tempat kerja. Diakui secara luas bahwa Tenaga Pendidik yang baik dapat menginspirasi siswa mereka untuk mencapai serangkaian tujuan pembelajaran yang dapat dicapai. Model kerja Tenaga Pendidik akan bergeser ke arah yang lebih baik jika Tenaga Pendidik memiliki kapasitas dan disposisi untuk mengajar berdasarkan standar kebutuhan tugas, yang pada gilirannya akan memberikan efek menguntungkan pada keterampilan siswa, sikap siswa, prestasi akademik siswa, dan lain lain.

Kinerja Tenaga Pendidik adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan Tenaga Pendidik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan. Kinerja Tenaga Pendidik atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh Tenaga Pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu.

Pencapaian atau kesuksesan suatu organisasi berkaitan erat dengan baik tidaknya kinerja SDM lembaganya. Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi, kinerja karyawan yang baik dan tinggi dibutuhkan dalam proses keberhasilan organisasi. Keberhasilan tujuan organisasi merupakan

impian pada setiap organisasi atau perusahaan. Kinerja organisasi dapat dilihat melalui evaluasi perilaku SDM terhadap pekerjaan atau penugasan tertentu dalam organisasi. Evaluasi kinerja dikaitkan dengan menetapkan baik atau buruk seseorang melaksanakan atau menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan tertentu.

Faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja SDM pada suatu organisasi salah satunya dengan cara menumbuhkan semangat kerja SDM dengan memberikan dorongan motivasi baik berupa dorongan dari dirinya (motivasi intrinsik) ataupun dorongan dari luar (motivasi ekstrinsik). Motivasi intrinsik ialah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Nazah and Nafil 2021).

Sedangkan motivasi ekstrinsik menurut Luthans yaitu motivasi yang berasal dari luar individu yang membantu menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Adapun religiusitas menurut Glock dan Strak mengatakan bahwa religiusitas memiliki lima macam dimensi seperti; keyakinan; praktik agama; eksperensial, intelektual dan pengetahuan (*religious knowledge*). (Yusuf 2021)

Studi terkait motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan menurut (Pongpeng and Pongpeng, n.d.; Nugroho et al. 2021; Potu, Lengkong, and Trang 2021) mengatakan bahwasannya, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dikuatkan oleh pendapat (Hartono 2021). Alfi dan

Onsardi mengatakan, semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat (Pahlawan and Onsardi 2020).

Studi terkait dengan motivasi ekstrinsik (Yusuf 2021) mengatakan bahwasannya motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja SDM, dimana semakin termotivasinya seseorang dari faktor eksternal maka akan meningkatkan kinerja bagi SDM tersebut. Sedangkan menurut (Jannah and Endratno 2017) mengatakan bahwasannya motivasi intinsik dan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM. Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat (Putra, Herawati, and Kurniawan 2022) yang mengatakan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh pada kinerja SDM.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja adalah religiusitas. Studi berikutnya terkait variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan, menurut (Rofik 2022) mengatakan bahwa, peningkatan religiusitas akan diikuti tingginya kinerja karyawan, hal tersebut dikuatkan oleh (Hartono 2021) dan (Albashori and Subandi 2022) dalam studinya, religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut (Rijanti and Nurshilasari 2021) mengatakan bahwasannya, tinggi rendahnya tingkat religiusitas tidak mempengaruhi perilaku komitmen organisasional.

Pada penelitian sebelumnya memiliki perbedaan pengaruh antara religiusitas terhadap kinerja SDM, dimana menurut (Rofik 2022; Albashori and

Subandi 2022; Hartono 2021) mengatakan bahwasannya, religiusitas berpengaruh terhadap kinerja SDM, namun menurut (Rijanti and Nurshilasari 2021) mengatakan bahwasannya, religiusitas tidak mempengaruhi kinerja SDM. Selain itu, terdapat perbedaan pengaruh juga antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja SDM, dimana menurut (Pongpeng and Pongpeng, n.d.; Potu, Lengkong, and Trang 2021; Hartono 2021; Yusuf 2021; Pahlawan and Onsardi 2020) mengatakan bahwa baik motivasi ekstrinsik maupun motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja SDM. Namun menurut (Putra, Herawati, and Kurniawan 2022; Jannah and Endratno 2017) mengatakan bahwasannya motivasi intrinsik dan ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Persaingan antara sekolah dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi mengenai kualitas pendidikan, mendorong lembaga pendidikan untuk mengembangkan strategi SDM yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja yang akhirnya mendorong peningkatan kinerja Tenaga Pendidik. Tahun 2021 terjadi turnover Tenaga Pendidik sebesar 16,40% dan menurut (Azis et al. 2019) tingkat turnover di atas 15% termasuk kategori tinggi dan perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen organisasi. Beberapa hal yang mempengaruhi turnover-nya Tenaga Pendidik-Tenaga Pendidik swasta diantaranya dikarenakan kesejahteraan, seperti pembukaan Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) oleh Pemerintah Pusat yang menggiurkan untuk para Tenaga Pendidik honorer turnover.

Menurut Karnadi Hasan, pada tahun 2022 menegaskan bahwa, di Jawa Tengah muncul kegelisahan bagi lembaga swasta dikarenakan beberapa Tenaga Pendidik yang berkontribusi dilembaganya harus dipindah tugas ke sekolah negeri karena dinyatakan lolos. Hal tersebut, tentu menjadi problematika bagi lembaga swasta dalam mensejahterakan Tenaga Pendidiknya untuk tetap bekerja dan termotivasi di lembaganya. (Amalia Yunia Rahmawati 2022)

Berdasarkan *reseach gap* dan *fenomena gap* tersebut, maka sangat menarik bagi penulis meneliti fenomena gap pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intinsik terhadap kinerja SDM dengan religiusitas sebagai variabel moderasinya. Penelitian ini akan melihat apakah motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dengan adanya variabel religiusitas sebagai moderating, dimana dibeberapa penelitian sebelumnya terdapat perbedaan hasil pengaruh kaitannya dengan religiusitas, motivasi ekstrinsik, motivasi intinsik terhadap kinerja SDM tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi (*reserach gap*) dan fenomena lapangan, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “*Bagaimana Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi Intrinsik dan Motivasi*

Ekstrinsik dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating". Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia?
2. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia?
3. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kinerja sumber daya manusia?
4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia dengan dimoderasi religiusitas?
5. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia dengan dimoderasi religiusitas?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian dalam studi "*Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating*", adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh religiusitas terhadap kinerja sumber daya manusia

4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia dengan dimoderasi religiusitas
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia dengan dimoderasi religiusitas

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian dalam studi “*Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating*” dibagi menjadi dua, yaitu manfaat akademik/ teori dan manfaat praktis. Berikut manfaat penelitian dalam studi ini :

1. Manfaat Akademik / Teoritis

Secara akademik studi ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang berupa model motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan religiusitas terhadap kinerja sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis/ Manajerial

Berdasarkan studi yang dilakukan diharapkan hasil studi ini dapat dipakai berbagai kalangan terutama pada SMP/MTs dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren di Kota Semarang sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan, khususnya dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan religiusitas.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Definisi Variabel

2.1.1. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Putra, Herawati, and Kurniawan 2022). Menurut Mangkunegara (Yuliartini and Pramita 2022) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan dan dapat dicapai pegawai per satuan periode waktu tertentu dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ronald and Hotlin 2019). Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan.

Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Menurut (Muzayyana, Moehariono, and Fatmawati 2020) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan satu program, sehingga

kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja pegawai yang tinggi akan memudahkan pegawai mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Menurut (Ronal and Hotlin 2019) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan dan dapat dicapai pegawai per satuan periode waktu tertentu dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Yusuf 2021) kinerja pegawai merupakan penilaian prestasi kerja terhadap tanggung jawab pekerjaan yang pengukurannya saling ketergantungan sehingga harus dikelola dengan baik.

Berdasarkan penjelasan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara adalah sebagai berikut: (Triani, Halin, and Wadud 2020)

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan.

2. Kuantitas Kerja

Berapa lama seorang karyawan bekerja dalam sehari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan.

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan tepat atau tanpa kesalahan

4. Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban untuk melakukan pekerjaan dengan teliti atau tanpa kesalahan.

Sedangkan menurut (Lolita 2016) mengatakan bahwa indikator-indikator kinerja pegawai, meliputi:

1. Dimensi Prestasi Kerja, adalah tingkat pencapaian tugas pokok dan tugas tambahan pegawai pada suatu periode penilaian.
2. Dimensi Perilaku Kerja, adalah tingkat kesatuan antara sikap kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kompetensi inti dan tingkat kehadiran sebagaimana yang disyaratkan dalam suatu periode tertentu.
3. Dimensi Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, yaitu sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Robbins, indikator pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

(Yusuf 2021)

1. Kuantitas kerja

Tingkatan dimana hasil dari aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dalam melakukan aktivitas atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.

2. Kualitas pekerjaan

Jumlah yang dihasilkan dalam hal jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan

Waktu Tingkat suatu kegiatan selesai pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa meminta bantuan atasan atau meminta campur tangan atasan untuk menghindari hasil yang merugikan.

Berdasarkan indikator dari (Yusuf 2021) dan (Triani, Halin, and Wadud 2020) maka pada kinerja pegawai, penelitian ini menggunakan indikator kinerja dengan empat indikator, yaitu: kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

2.1.2. Religiusitas

Religiusitas merupakan kesadaran diri akan pentingnya beragama yang menunjukkan sikap kepasrahan pada Tuhan. Religiusitas diambil dari kata religion dalam Bahasa Inggris dan religie dalam Bahasa Belanda dan keduanya berasal dari bahasa Latin yaitu *religio* yang berasal dari akar kata *religare* yang berarti mengikat. Menurut (Siregar, Sugianto, and Marliyah 2021) memaparkan bahwa religiusitas merupakan inti dari keberagamaan yang membangkitkan solidaritas seagama, menumbuhkan kesadaran beragama dan menjadikan soleh dan bertakwa.

Religiusitas umumnya dijelaskan dalam pengertian kognisi (pengetahuan agama, keyakinan agama) yang mempengaruhi apa yang seseorang tidak dengan keterikatan emosional atau perasaan emosional tentang agama, dan/atau perilaku, seperti menghadiri tempat-tempat beribadah, membaca kitab suci dan berdoa (Wijayanti and Nurhayati 2021). Sedangkan menurut (Hartono 2021) religiusitas adalah kedalaman penghayatan keagamaan seseorang dan keyakinannya terhadap adanya Tuhan

yang yang didalamnya berisi nilai-nilai yang harus seseorang jalankan atau amalkan dalam bentuk ritual atau kegiatan sebagai tanda suatu kepatuhan.

Istilah religius dapat diartikan sebagai keadaan dimana seseorang beriman baik dalam hati maupun ucapan serta melakukan amalan- amalan dalam mencari kesucian pribadi, nilai, arti hidup dan juga permohonan. Martineau (Yudiatmaja et al. 2021) mendefinisikan religiusitas sebagai kepercayaan kepada Tuhan yang selalu hidup, yakni kepada Jiwa dan kehendak Tuhan yang mengatur alam semesta dan mempunyai hubungan moral dengan umat manusia. Ancok dan Suroso mengungkapkan bahwa religiusitas bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan ibadah akan tetapi juga aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan spiritual, tidak hanya yang dapat dilihat dengan mata tapi juga apa yang terjadi dalam hati masing-masing individu. (Sayyidah et al. 2022)

Religiusitas menurut Glock dan Strak dalam (Sayyidah et al. 2022) mengatakan bahwa religiusitas memiliki lima macam dimensi seperti; keyakinan; praktik agama; eksperensial, intelektual dan pengetahuan (*religious knowledge*).

Rochmaniar dan Arwiyah berpendapat bahwa formula Glock & Stark yang membagi keragaman menjadi lima dimensi pada level tertentu memiliki kesesuaian dengan Islam. Oleh karena itu, mereka membagi dimensi

keagamaan yang selaras dengan agama Islam, yaitu: (Mardalis, Sari, and Minhayati 2019)

1) *Dimensions of Islamic Beliefs or Aqidah*, dimensi ini berkaitan dengan tingkah laku dan adab dalam berinteraksi,

2) *Dimensions of Religious Practice or worship*, dimensi ini mencakup kepatuhan seseorang dalam melakukan kegiatan-kegiatan ritual sebagaimana yang telah diajarkan dan diperintahkan oleh agama.

3) *Dimensions of Knowledge or Science*, pengetahuan menjadi dasar pada dimensi ini dalam performa religiusitas seseorang,

4) *Dimensions of Understanding or Experience*, atau pemahaman terhadap pengalaman-pengalaman

5) *Dimensions Practice or Morals*, dimensi ini merujuk pada seberapa berperilaku dimotivasi oleh ajaran-ajarannya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa religiusitas adalah kedalaman seseorang menghayati agama dan keyakinan terhadap Tuhan untuk menjalankan segala ketentuan dan menjauhi segala larangan dimana hal tersebut sebagai tanda kepatuhan.

2.1.3. Motivasi

Secara umum motivasi kerja diartikan sebagai dorongan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan. Robbins mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan

tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Ilmuwan George R. Terry mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. (Yusuf 2021)

Menurut Supartha & Sintaasih, motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Dalam lingkup organisasi, Motivasi kerja (*work motivation*) merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan. Karyawan akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik apabila dia memperoleh imbalan (*reward*) yang memadai seperti bonus, penghargaan, ekstra cuti dan sebagainya. (Potu, Lengkong, and Trang 2021)

Motivasi menunjukkan bahwa manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi dalam hidupnya. Adanya kebutuhan mengindikasikan terdapat kekurangan pada seseorang yang merasa perlu untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

A. Teori Motivasi

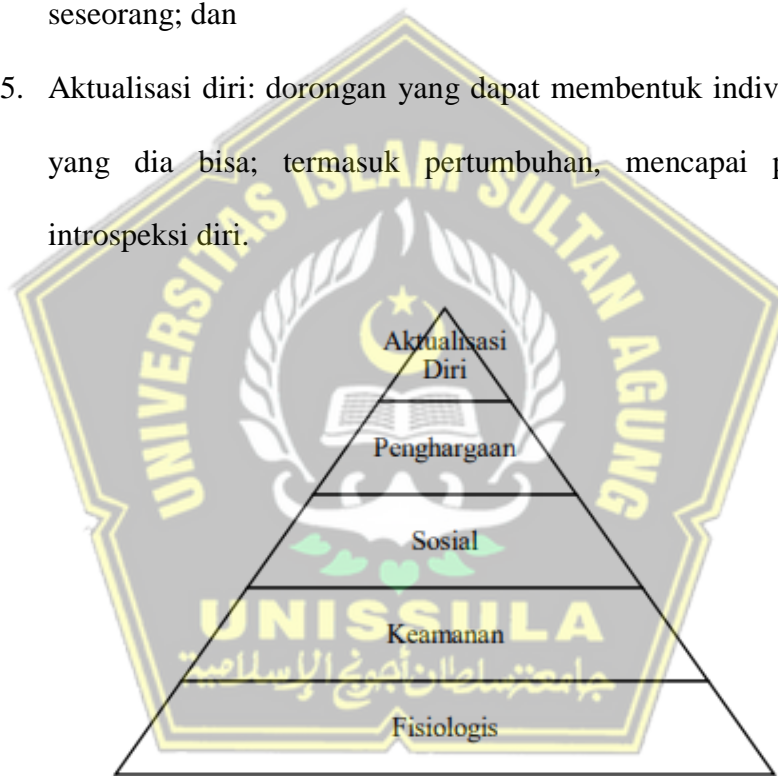
Konsep awal motivasi adalah model tradisional yang dikaitkan dengan manajemen ilmiah (*scientific management*). Manajer menentukan cara memotivasi karyawan dengan sistem insentif/upah yaitu semakin banyak yang dihasilkan oleh karyawan semakin besar upah yang yang diterima. (Potu, Lengkong, and Trang 2021)

Model tradisional ini kemudian dilengkapi dengan model hubungan manusia yaitu memotivasi karyawan tidak cukup hanya dengan upah saja tetapi diperlukan pula pemenuhan kebutuhan sosial yang membuat karyawan merasa berguna dan penting bagi organisasi. Berawal dari model hubungan manusia inilah maka Landy dan Becker membuat pengelompokan pendekatan teori motivasi menjadi lima kategori yaitu teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan, teori harapan, dan teori penetapan sasaran. (Potu, Lengkong, and Trang 2021)

Teori motivasi Maslow menyatakan bahwa pada manusia terdapat lima tingkat kebutuhan: (Yusuf 2021)

1. Fisiologis: meliputi rasa lapar, haus, tempat berteduh (sandang dan papan) sesuai dengan kebutuhan manusia ini;
2. Keamanan: mencakup keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional;

3. Sosial: kasih sayang yang dapat diterima dengan baik seperti hubungan pertemanan;
4. Apresiasi: meliputi faktor rasa hormat yang dipengaruhi secara internal seperti harga diri, prestasi; dan faktor penghormatan yang dipengaruhi secara ekstrinsik seperti status, pengakuan dari atasan dan perhatian dari seseorang; dan
5. Aktualisasi diri: dorongan yang dapat membentuk individu menjadi apa yang dia bisa; termasuk pertumbuhan, mencapai potensinya, dan introspeksi diri.



Gambar 2.1. Lima Kebutuhan Maslow

Setiap tingkatan dalam kebutuhan secara substansial harus dipenuhi sebelum kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Setiap individu akan bergerak naik dari tingkatan hierarki satu ke hierarki berikutnya. Kebutuhan dan keamanan dianggap sebagai kebutuhan yang paling rendah, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang lebih

tinggi. Kebutuhan yang lebih rendah sebagian besar dipenuhi secara eksternal dan kebutuhan yang lebih tinggi di penuhi secara internal.

Teori Clayton Aldefer yang dikenal dengan *Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory* mengemukakan bahwa terdapat tiga kelompok kebutuhan utama, yaitu: (Mario and Silviandari, n.d.)

1. Kebutuhan Eksistensi: berkaitan dengan kebutuhan dasar, termasuk fisiologi, seperti rasa haus dan lapar
2. Kebutuhan berafiliasi (*Relatedness Needs*): menekankan pentingnya hubungan antara individu dengan individu lainnya. Kebutuhan ini juga terkait dengan Kebutuhan Cinta dan Kebutuhan Harga Diri Maslow.
3. *Growth Needs*: keinginan seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Teori McClelland dimana Teori ini dikembangkan oleh David McClelland. Teori McClelland berfokus pada 3 (tiga) kebutuhan, yakni: (Hakim and Alfiyah 2021)

1. Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*).

Keinginan yang kuat dari manusia untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih baik/ efektif/ optimal atau lebih efisien dibandingkan hasil pekerjaan sebelumnya.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*).

Keinginan yang kuat dari manusia untuk dapat mengendalikan, memengaruhi orang lain dan bertanggung jawab atas suatu pekerjaan tertentu.

3. Kebutuhan akan hubungan (*Need for Affiliation*).

Keinginan yang kuat dari manusia untuk dapat berinteraksi dengan sesama manusia, memiliki hubungan sosial dan membangun komunikasi dengan sesama manusia.

Menurut Herzberg yang dikutip (Potu, Lengkong, and Trang 2021) dan (Yusuf 2021) motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Dalam motivasi terdapat 2 (dua) faktor, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor intrinsik merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang. Menurut Herzberg Yang terdiri atas:

a. Prestasi (*achievement*)

Keberhasilan pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya, agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahanya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang terbaik.

b. Pengakuan (*recognition*)

Pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahannya dengan cara langsung menyatakannya, surat penghargaan, memberi hadiah, dan memberikan promosi.

c. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Pimpinan membuat usaha yang riil dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan dan berusaha agar bawahan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya dan dengan tepat menyelesaikan pekerjaannya.

d. Tanggung jawab (*responsibility*)

Tanggung jawab dapat menjadi faktor motivator bagi bawahan apabila pimpinan menghindari supervise atau pengawasan yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Prinsip partisipasi yang diterapkan pimpinan membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.

e. Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Jika faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan

melatih bawahannya untuk pekerjaan agar lebih bertanggung jawab.

Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

2. Faktor ekstrinsik merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari luar diri orang tersebut, terutama dari organisasi tempat dia bekerja. Menurut Herzberg terdiri atas:

a. Gaji (*salaries*)

Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan.

b. Kondisi kerja (*work condition*)

Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

c. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*)

Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

d. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

e. Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

Pegawai dapat termotivasi dan de-termotivasi berdasarkan teori dua faktor Herzberg ini. Teori ini tidak hanya membedakan motivasi intrinsik dari ekstrinsik tetapi juga menjelaskan bagaimana kategorisasi ini dapat digunakan untuk memotivasi karyawan.

B. Tujuan Motivasi

Pembahasan mengenai motivasi tidak bisa terlepas dari tujuan motivasi itu sendiri. Seorang penulis buku MSDM yaitu Hasibuan mengemukakan

pendapatnya mengenai tujuan motivasi. Menurut Hasibuan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut: (Yusuf 2021)

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan disiplin karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

C. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional (Potu, Lengkong, and Trang 2021). Sedangkan menurut (Nazah and Nafil 2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah motif - motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Motivasi intrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya (Gumantan and Ihsanudin 2020). Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri pegawai yang memengaruhi pikiran dan perilaku seseorang (Gunawan, Nisa, and Afrina 2021). Lebih lanjut dinyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan motif-motif dalam diri seorang individu yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu. (Putra, Herawati, and Kurniawan 2022)

Menurut Robbins variabel motivasi intrinsik diukur dengan indikator sebagai berikut: a.) prestasi adalah pemberian kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berpotensi; b. penghargaan adalah pemberian penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja untuk mengembangkan diri; c. tanggung jawab adalah tugas karyawan agar memahami dengan benar peran dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan; dan d. kesempatan maju dan berkembang adalah kesempatan karyawan untuk maju dan berkembang dalam hal pekerjaan. (Jannah and Endratno 2017)

Sedangkan Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

- 1.) *Achievement* (Keberhasilan), keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya;
- 2.) *Recognition* (pengakuan/penghargaan), sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan;
- 3.) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), pimpinan membuat usaha-usaha nyata dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan;
- 4.) *Responsibility* (tanggung jawab), agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi; dan
- 5.) *Advancement* (pengembangan), pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. (Potu, Lengkong, and Trang 2021)

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah suatu faktor yang terdapat pada setiap individu, dimana faktor tersebut dapat mendorong individu melakukan hal sesuai dengan apa yang menjadi tujuannya.

D. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang

dikenal dengan teori *hygiene factor* (Potu, Lengkong, and Trang 2021). Sedangkan menurut Siagian berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi kerja yang berasal dari luar diri pekerja sebagai individu yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan dengan terpenuhinya sarana prasarana kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja. (Yusuf 2021)

Menurut (Jannah and Endratno 2017) mengutip dari Manullang dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi- kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapatkan kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat. Adapun Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi ekstrinsik adalah: a. gaji yang sesuai dengan harapan; b. tunjangan jabatan berupa financial sudah memadai; c. jaminan sosial yang memadai; d. pemberian bonus kerja yang memadai; dan e. tunjangan hari raya yang sesuai. (Jannah and Endratno 2017)

Menurut (Wanti, Mintjelungan, and Wowor 2021) motivasi ekstrinsik merupakan bentuk motivasi yang bersifat fisik atau *tangibles*, dan termasuk di dalamnya antara lain: a. gaji (*pay*); b. keuntungan (*benefits*); c. promosi (*promotions*); dan d. lingkungan kerja (*work environment*).

Menurut Herzberg yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain: (Potu, Lengkong, and Trang 2021)

- 1.) *Policy and administration* (kebijakan dan administrasi), yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia;
- 2.) *Quality supervisor* (Supervisi) Dengan supervisi teknikal yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya; dan
- 3.) *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi). Hubungan interpersonal menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah suatu faktor yang ada diluar individu, dimana faktor tersebut dapat mendorong individu melakukan hal sesuai dengan tujuannya.

2.2. Hipotesis

2.2.1. Motivasi Intrinsik Berpengaruh Positif terhadap Kinerja (H1)

Studi terkait motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan menurut (Pongpeng and Pongpeng, n.d.; Nugroho et al. 2021; Potu, Lengkong, and Trang 2021) mengatakan bahwasannya, “motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan”, hal tersebut dikuatkan oleh pendapat (Hartono 2021). Alfi dan Onsardi mengatakan, “semakin baik motivasi yang diberikan

kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat” (Pahlawan and Onsardi 2020).

Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM

2.2.2. Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Positif terhadap Kinerja (H2)

Studi terkait dengan motivasi ekstrinsik (Yusuf 2021) mengatakan bahwasannya motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja SDM, dimana semakin termotivasinya seseorang dari faktor eksternal maka akan meningkatkan kinerja bagi SDM tersebut.

Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM

2.2.3. Religiusitas Berpengaruh Positif terhadap Kinerja (H3)

Studi terkait religiusitas terhadap kinerja karyawan, menurut (Rofik 2022) mengatakan bahwa “peningkatan religiusitas akan diikuti tingginya kinerja karyawan”, hal tersebut dikuatkan oleh (Hartono 2021) dan (Albashori and Subandi 2022) dalam studinya “religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Religiusitas berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM

2.2.4. Religiusitas Memoderasi Peningkatan Kinerja melalui Motivasi Intrinsik

(H4)

Studi terkait religiusitas memoderasi motivasi terhadap kinerja karyawan, menurut (Marpaung et al. 2021) mengatakan bahwa “religiusitas dapat meningkatkan motivasi dalam peningkatan kinerja”.

Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Religiusitas memoderasi peningkatan kinerja melalui motivasi intrinsik

2.2.5. Religiusitas Memoderasi Peningkatan Kinerja melalui Motivasi Intrinsik

(H5)

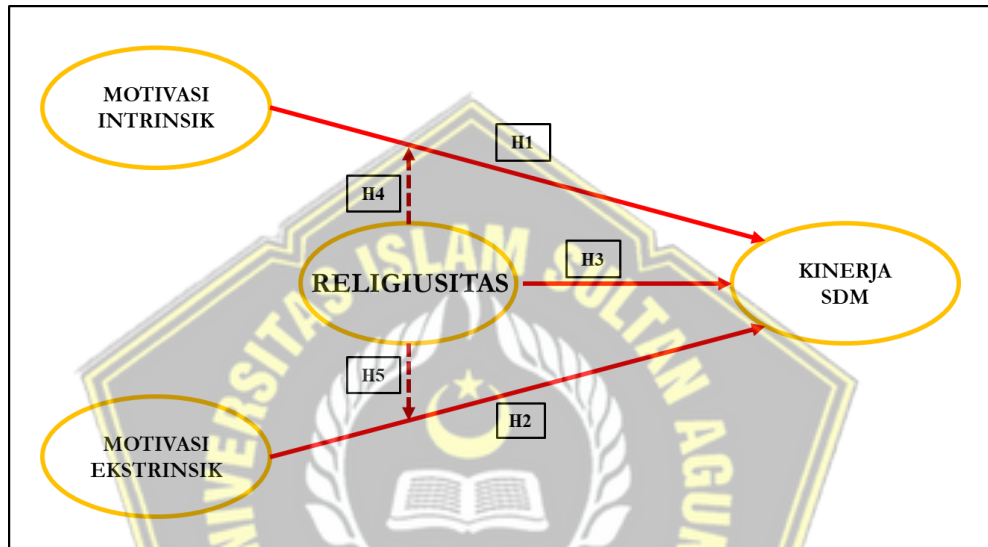
Studi terkait religiusitas memoderasi motivasi terhadap kinerja karyawan, menurut (Marpaung et al. 2021) mengatakan bahwa “religiusitas dapat meningkatkan motivasi dalam peningkatan kinerja”.

Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Religiusitas memoderasi peningkatan kinerja melalui motivasi ekstrinsik

2.3. Model Empirik

Berdasarkan teori yang disampaikan dari beberapa ahli serta didukung dengan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan dalam hipotesis dengan disusun kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan maksud untuk membenarkan atau memperkuat suatu hipotesis melalui pengujian hipotesis, yang bertujuan dapat memperkuat teori dan menjadi landasan. Oleh karena itu, jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research*. Kuncoro (2007) menjelaskan bahwasanya, penelitian *explanatory research* ialah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan lainnya, semisal variabel X dan Y.

Menurut Sugiyono (2015), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi (1995) menerangkan bahwasannya *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.

Alasan menggunakan jenis *explanatory research* ialah untuk menguji hipotesa yang diajukan, maka penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada didalam

hipotesis. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja SDM dengan Religiusitas sebagai variabel intervening.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sanusi (2013) Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Sedangkan menurut Arikunto (1998) menjelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Pendidik SMP/MTs Swasta dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren yang ada di Kota Semarang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih (Sanusi, 2013:87). Teknik pengambilan sampel (sampling) adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sample.

Cara pengambilan sampel tipe ini disebut pula dengan judgement sampling yaitu cara pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan-

pertimbangan tertentu, terutama pertimbangan yang diberikan oleh sekelompok pakar atau *expert* (Sanusi, 2013). Tujuan menggunakan teknik ini adalah untuk mengambil sampel orang-orang tertentu yang sesuai persyaratan (ciri-ciri, sifat, karakteristik, dan kriteria) sampel agar mendapatkan hasil data yang akurat.

Berdasarkan populasi yang ada kriteria sampel yang akan diambil yaitu memiliki kesamaan pada lembaga tempat Tenaga Pendidik bekerja, dimana lembaga SMP/MTsnya dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren. Berdasarkan hal tersebut diambil 10 intansi dengan 2 topografi yaitu 5 instansi pada topografi Semarang bawah dan 5 intansi pada topografi Semarang atas. Berikut rincian intansi yang menjadi lokasi studi pada penelitian ini:

Tabel 3.1
Populasi Responden

Nama Intansi	Topografi	Alamat	Jumlah Tenaga Pendidik
MTs Alburhan Hidayatullah	Atas	Banyumanik	15
SMP Multazam	Atas	Banyumanik	15
MTs Al-Asror	Atas	Gunungpati	39
MTs Riyadlus Sholihin	Atas	Gunungpati	17
MTs Askhabul Kahfi	Atas	Mijen	30
SMP IT Asshodiqiyah	Bawah	Gayamsari	11
SMP Atthohiriyah	Bawah	Pedurungan	15
MTs Darus Sa'adah	Bawah	Pedurungan	10
MTs Al-Wathoniyah	Bawah	Pedurungan	32
MTs Hidayatus Syubban	Bawah	Genuk	17
Jumlah Responden Populasi			201

Sumber: Diolah Penyusun dari berbagai sumber, 2023

Berdasarkan jumlah Tenaga Pendidik yang ada di 10 instansi diambil sampel dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus Slovin (Sanusi, 2013), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Na^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

a : toleransi ketidakteelitian (5%)

Berikut ini perhitungan sampel dari populasi yang ada menggunakan rumus dari Slovin :

$$n = \frac{201}{1 + \{201 \times (0,05)^2\}}$$

$$n = \frac{201}{1 + \{201 \times 0,0025\}}$$

$$n = \frac{201}{1 + (0,5025)}$$

$$n = \frac{204}{1,5025}$$

$$n = 133,78$$

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan jumlah minimal sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 134 responden. Jumlah sampel tersebut dapat berubah jumlahnya tergantung pengambilan data yang didapatkan pada saat melakukan observasi di Lokasi studi.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Data Primer

Data primer merupakan data langsung yang diperoleh oleh peneliti langsung dari sumber utamanya atau orang yang diwawancarai. Menurut Sugiyono (2015) data primer adalah sumber data yang langsung didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Kuncoro (2009) mengatakan bahwa data primer merupakan data yang dapat dikumpulkan dari sumber – sumber asli untuk tujuan tertentu. Sedangkan menurut Husein Umar (2013) data primer adalah data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari data yang telah ada sebelumnya, biasanya data tersebut telah digunakan oleh peneliti sebelumnya atau dikumpulkan oleh instansi terkait. Menurut Arikunto (2013) data sekunder ialah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen grafis (tabel, catatan, notulen rapat, SMS, dan lain-lain), foto-foto, film, rekaman video, benda-benda dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer. Sedangkan menurut Husein Umar (2013) menjelaskan bahwa data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak

pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Adapun menurut Sugiyono (2016) data sekunder adalah data yang tidak langsung diterima oleh pengumpul data, bisa melalui orang lain atau lewat dokumen.

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Indrianto dan Supomo (2012) menyatakan definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 3.2
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Kinerja SDM	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.	- Kualitas Kerja - Kuantitas Pekerjaan - Pelaksanaan Tugas	M. Yusuf, 2021 Fatma Triani, dkk., 2020
Religiusitas	Kedalaman seseorang menghayati agama dan keyakinan terhadap Tuhan untuk menjalankan segala ketentuan dan menjauhi segala larangan dimana hal tersebut sebagai tanda kepatuhan.	- Tingkah Laku dan Moral - Kepatuhan Beragama - Pengetahuan terhadap Agama - Pemahaman terhadap Pengalaman	Mardalis, dkk., 2019
Motivasi Intrinsik	Suatu faktor yang terdapat pada setiap individu, dimana faktor tersebut dapat mendorong individu melakukan kerjanya sebagai tenaga pendidik.	- Prestasi - Penghargaan - Pekerjaan itu sendiri - Kesempatan untuk maju	Janet Potu, dkk., 2021 Nur Wakhidah & Hermin, 2017

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Motivasi Ekstrinsik	Suatu faktor yang ada diluar individu, dimana faktor tersebut dapat mendorong individu melakukan kinerjanya sebagai tenaga pendidik.	- Kebijakan dan Administrasi - Gaji - Keuntungan - Lingkungan Kerja	Janer Potu, dkk., 2021 Wanti, dkk., 2021

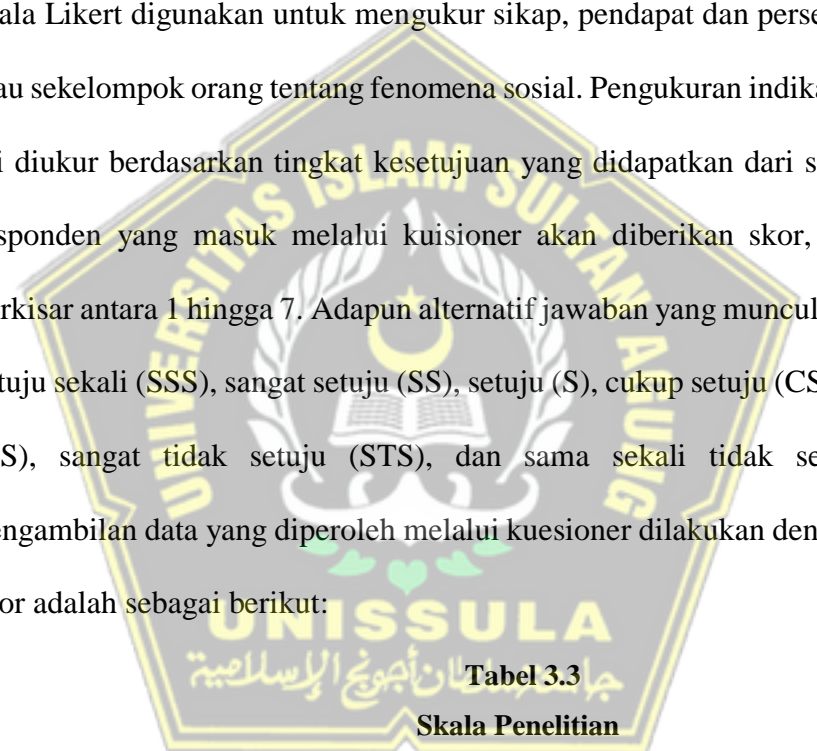
Sumber: Hasil Analisis Penyusun, 2023

Skala yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah Semantik Differensial. Skala diferensial semantik adalah teknik populer untuk mengukur sikap orang terhadap hampir semua hal. Skala diferensial semantik menggunakan seperangkat kata sifat bipolar standar dimana peserta penelitian menilai suatu masalah atau objek. Prosedur sederhana ini menganugerahkan berbagai manfaat, baik bagi peneliti maupun peserta studi, (Benjamin D. Rosenberg & Mario A. Navarro, 2018). Pendekatan kategorisasi semantik yang dibicarakan disini adalah sebuah pendekatan lama yang dirumuskan oleh C. Burnette dan dipengaruhi oleh semantik naratif, sebuah wilayah aktualisasi nilai-nilai semantik (Sumartono, 2019) Pengukuran ini mengasumsikan bahwa seseorang dapat mengekspresikan maknanya dengan menggunakan berbagai kata atau konotasi kata sifat.

Secara umum, perbedaan semantik mengelompokkan ekspresi konotasi individu untuk beberapa stimulus menjadi tiga dimensi kata sifat, yaitu evaluasi (baik atau buruk), aktivitas (aktif atau pasif), dan potensi (kuat atau lemah) (Rachmat Kriyantono, 2019). Untuk menggunakan skala diferensial semantik, peserta penelitian menanggapi beberapa kata sifat bipolar yang dirancang untuk mengukur setiap dimensi dari objek atau masalah tertentu dengan memberi tanda

pada salah satu dari tujuh kosong di antaradua kata sifat (Benjamin D. Rosenberg & Mario A. Navarro, 2018).

Perangkat ukur yang digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya tingkat pengaruh adalah menggunakan skala likert. Instrument dikembangkan dalam bentuk skala dengan pola jawaban skala likert. Menurut Sugiyono (2016), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran indikator penelitian ini diukur berdasarkan tingkat kesetujuan yang didapatkan dari setiap jawaban responden yang masuk melalui kuisioner akan diberikan skor, skor tersebut berkisar antara 1 hingga 7. Adapun alternatif jawaban yang muncul adalah sangat setuju sekali (SSS), sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS), dan sama sekali tidak setuju (SSTS). Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan ketentuan skor adalah sebagai berikut:



Tabel 3.3
Skala Penelitian

Sama Sekali Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju Sekali
	(SSTS)	(STS)	(TS)	(CS)	(S)	(SS)	(SSS)	

3.5. Metode Pengumpulan

Pengumpulan data merupakan sesuatu yang dianggap penting dalam melakukan sebuah penelitian, karena tujuan dari dilakukannya penelitian ini

adalah untuk memperoleh data. Sehingga apabila tidak mengetahui teknik yang tepat dalam perolehan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang benar dan baik. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari, mengutip, dan memasukkan berbagai informasi dan teori yang dibutuhkan untuk mengungkap masalah yang dijadikan obyek penelitian dan untuk menyusun konsep penelitian. Menurut Syahrudin dan Salim (2012), studi kepustakaan merujuk pada materi atau teori yang terkandung dalam buku-buku, serta dokumen-dokumen yang relevan dengan kebutuhan dan tujuan penelitian. Kegiatan studi kepustakaan ini, merupakan awal atau pendahuluan yang dilaksanakan pada penyusunan penelitian.

2. Penyebaran Kuesioner

Kuesioner menurut Hadi Sabari Yunus (2010), merupakan sekumpulan pertanyaan yang telah dibuat sedemikian rupa oleh peneliti untuk mengumpulkan data dalam upaya memberikan jawaban ilmiah terhadap permasalahan yang telah dirumuskan. *Questionnaire* yang telah dibuat kemudian dibagikan kepada responden yang telah ditentukan.

Sedangkan penyebaran/ teknik kuesioner ialah cara pengumpulan data primer dari para responden yang terpilih menjadi sampel penelitian. Menurut Sugiyono, teknik kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, teknik mengumpulkan data melalui teknik kuesioner tersebut yang cocok digunakan jika responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. (Sugiyono, 2015)

Kuesioner penelitian disusun dengan cara mengajukan pernyataan tertutup serta pilihan jawaban untuk disampaikan kepada sampel penelitian dengan skala Likert, yaitu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel dengan indikator variabel.

3. Dokumentasi

Dokumentasi penelitian dalam penelitian ini adalah pengambilan gambar oleh peneliti untuk memperkuat hasil penelitian. Sedangkan dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen yang ditunjukkan dalam hal ini adalah dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

Menurut Arikunto (2006), dokumentasi yaitu mencari data mengenai variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dan sebagainya. Sedangkan Sugiyono menjelaskan bahwasanya dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, karya-karya monumental dari seseorang.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini diawali dengan statistik deskriptif, uji instrumen dan pengujian hipotesis dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*) di mana masing-masing hipotesis akan dianalisis dan diuji hubungan antar variabelnya dengan menggunakan SmartPLS. SEM merupakan analisis multivariate yang mampu menganalisis hubungan antar variabel secara lebih kompleks sehingga hubungan antara variabel dalam penelitian dapat menjelaskan secara menyeluruh. SEM terdiri dari kumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian suatu rangkaian hubungan secara simultan.

Tujuan utama SEM adalah memeriksa dan membenarkan model. Oleh karena itu, syarat utama SEM adalah membangun model struktural dan model pengukuran. Model dibuat dalam bentuk diagram jalur yang dibuat berdasarkan justifikasi dari teori penelitian. SEM dijalankan melalui program *Partial Least Square* (PLS). PLS digunakan karena menggunakan teknik *Ordinary Least Square* (OLS) sehingga mampu mengatasi keterbatasan analisis regresi. Misalnya, ketika karakteristik data bermasalah seperti data yang berukuran kecil, terdapat missing value, atau distribusi tidak normal yang terlihat dari adanya gejala multikolinearitas.

Selain itu juga penggunaan SEM merupakan teknik statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik yang biasanya dalam

bentuk model- model sebab akibat. SEM sebenarnya merupakan teknik hibrida yang meliputi aspek-aspek penegasan (*confirmatory*) dari analisis faktor, analisis jalur dan regresi yang dapat dianggap sebagai kasus khusus dalam SEM.

3.6.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif akan memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang diperoleh dari nilai rata- rata, standard deviasi, maksimum, minimum, sum, dan range. Penelitian ini akan dilakukan statistik deskriptif responden dan data penelitian. Deskripsi data responden meliputi jenis kelamin responden, umur responden, pendidikan responden, posisi pekerjaan dan masa kerja responden dalam penelitian. Sedangkan dalam data penelitian meliputi respon rate kuisisioner, deskripsi variabel – variabel, indikator serta instrument penelitian beserta karakteristik – karakteristiknya.

3.6.2. Analisis SEM dengan PLS

Dalam proses analisis SEM dengan penggunaan PLS. Berikut adalah langkah-langkah dalam analisis menggunakan PLS yaitu:

1. Merancang Model Pengukuran (*outer model*)

Model pengukuran (*outer model*) merupakan model yang menghubungkan variabel laten dengan variabel manifest. Variabel laten Motivasi Intrinsik memiliki 4 variabel manifest. Variabel laten Motivasi Ektrinsik memiliki 4 variabel manifest. Variabel laten Religiusitas

memiliki 4 variabel manifest. Serta variabel laten Kinerja SDM memiliki 3 variabel manifest.

2. Merancang Model Structural (*inner model*)

Model structural (*inner model*) dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel laten eksogen yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Sedangkan variabel laten endogen yaitu kinerja SDM, serta variabel moderasi yaitu religiusitas. Akan tetapi, untuk religiusitas bisa menjadi variabel laten eksogen terhadap kinerja SDM.

3. Membuat Diagram Jalur

Diagram jalur menggambarkan hubungan antar konstruk. Hubungan ini digambarkan dengan anak panah berbentuk lurus. Anak panah tersebut menunjukkan hubungan kausal langsung dari suatu konstruk ke konstruk lainnya. Konstruk eksogen merupakan variabel independen yang tidak diprediksi oleh variabel lain di dalam model. Sedangkan konstruk endogen merupakan konstruk yang dituju oleh garis yang berujung panah.

4. Menguraikan Diagram Jalur ke dalam Persamaan Matematis

Berdasarkan model yang dibuat pada tahap ke-2, maka dibuatlah rumus persamaan matematis. Rumus persamaan matematis yang dibuat dari diagram jalur terdiri dari:

- a. Persamaan inner model yang menjelaskan hubungan sebab akibat untuk menguji hipotesis.

- b. Persamaan *outer model* (model pengukuran) yang menjelaskan hubungan sebab akibat antara indikator dengan variabel laten penelitian.

5. Pendugaan Koefisien Jalur, *Loading*, dan *Weight*

Metode estimasi parameter yaitu metode kuadrat terkecil (*least square methods*). Proses perhitungan dilakukan dengan cara iterasi. Iterasi akan berhenti ketika kondisi konvergen tercapai. PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap untuk memperoleh estimasi koefisien jalur, *loading*, dan *weight*. Setiap tahap iterasi akan menghasilkan estimasi/ perkiraan.

Tahapan tersebut adalah:

- a) Tahap pertama menghasilkan estimasi untuk *weight*
- b) Tahap kedua menghasilkan estimasi outer dan inner model.
- c) Tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

6. *Goodness of Fit*

Uji kelayakan model (*goodness of fit*) dilakukan pada outer dan inner model yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Analisis outer model (Model Pengukuran).

Tahap pertama adalah mengevaluasi model pengukuran (*outer model*). Berikut adalah beberapa pengujian outer model:

1.) Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas kovergen merupakan pengujian terhadap indikator dari variabel laten. Uji ini bertujuan memastikan bahwa responden benar-benar mampu memahami indikator-indikator penelitian. Sehingga tidak terjadi kesalahpahaman terhadap indikator yang digunakan. Instrumen dikatakan valid jika mampu memberi hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud dalam pengukuran. Untuk model reflektif, indikator dinilai berdasar pada hubungan antara score item (*component score*) dengan skor variabel laten (*construct score*) yang diestimasi dengan program SmartPLS. Reflektif individu dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur. Namun untuk penelitian yang masih dalam tahap awal pengembangan, skala pengukuran nilai loading 0,5 – 0,6 dianggap cukup (Ghozali, 2006).

2.) Uji Validitas Diskriminan (*Average Variance Extracted*)

Suatu model dikatakan memiliki validitas distriminan yang baik ketika kuadrat *average variance extracted* (AVE) masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antar 2 konstruk dalam model. Nilai AVE menunjukkan besarnya varian/keragaman variabel manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk

laten. Jika nilai AVE $> 0,5$ maka *convergent validity* dapat dikatakan baik. Artinya, variabel mampu menjelaskan rata-rata lebih dari separuh varian indikator-indikator variable tersebut.

3.) Uji *Composite Reliability* (CR)

Selain 2 pengujian diatas, model pengukuran juga dapat diukur dengan melihat nilai *composite reliability*. *Composite reliability* merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya jika alat tersebut digunakan untuk mengukur gejala yang sama lebih dari satu kali. Alat ukur tersebut dapat dikatakan *reliable* jika hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten. Dengan kata lain, *composite reliability* menunjukkan konsistensi alat dalam mengukur gejala yang sama. CR lebih baik dibandingkan dengan *Cronbach Alpha* dalam mengukur *internal consistency* dalam SEM. Sebab, CR tidak mengasumsikan bahwa setiap indikator memiliki bobot yang sama. Uji CR dikatakan terpenuhi ketika nilai *composite reliability* $> 0,7$.

4.) *Cronbach's Alpha*

Selain diuji menggunakan uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan, *outer model* juga diuji dengan melihat

nilai *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengukur suatu konstruk. Jika *cronbach alpha* $> 0,60$, maka konstruk dapat dikatakan *reliable*.

b. Analisis *Inner Model* (Model Struktural)

Langkah selanjutnya adalah mengevaluasi model structural (*inner model*). Evaluasi model structural dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi hubungan antar konstruk atau variabel. *Output* dari analisis ini dapat dilihat melalui menu *path coefficients* di PLS. Tabel *Path Coefficients* (*Mean*, *STDEV*, *T-Vaues*, *P-Values*) menampilkan kekuatan hubungan antar konstruk.

7. Pengujian Hipotesis

Tahap terakhir yaitu menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *t-values*. Tingkat signifikansi adalah 0,05. Nilai *t-value* dalam PLS ditampilkan pada *table path coefficients*. Jika nilai *t-statistik* $\geq 1,967$ atau nilai probabilitas $P \leq 0,05$ maka H_0 ditolak (hipotesis diterima) (Haryono, 2016).

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

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

Adapun bentuk persamaan adalah sebagai berikut;

$$Y = a_1 + b_1X_1 + b_4X_3 + b_5X_1X_3 + e_1$$

$$Y = a_2 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_6X_2X_3 + e_2$$

Keterangan:

X1 = Motivasi Intrinsik

X2 = Motivasi Ekstrinsik

X3 = Religiusitas

Y = Kinerja SDM

b = Besarnya kenaikan atau penurunan

e = *Standar Error*

3.7. Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel laten yang digunakan adalah motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, religiusitas dan kinerja SDM. Semua variabel dalam penelitian akan diukur menggunakan indikator-indikator (*variabel manifest*) tertentu yang akan diuraikan dalam bentuk pernyataan- pernyataan (lihat lampiran 1). Skala likert 1-7 digunakan untuk mengukur variabel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Variabel

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

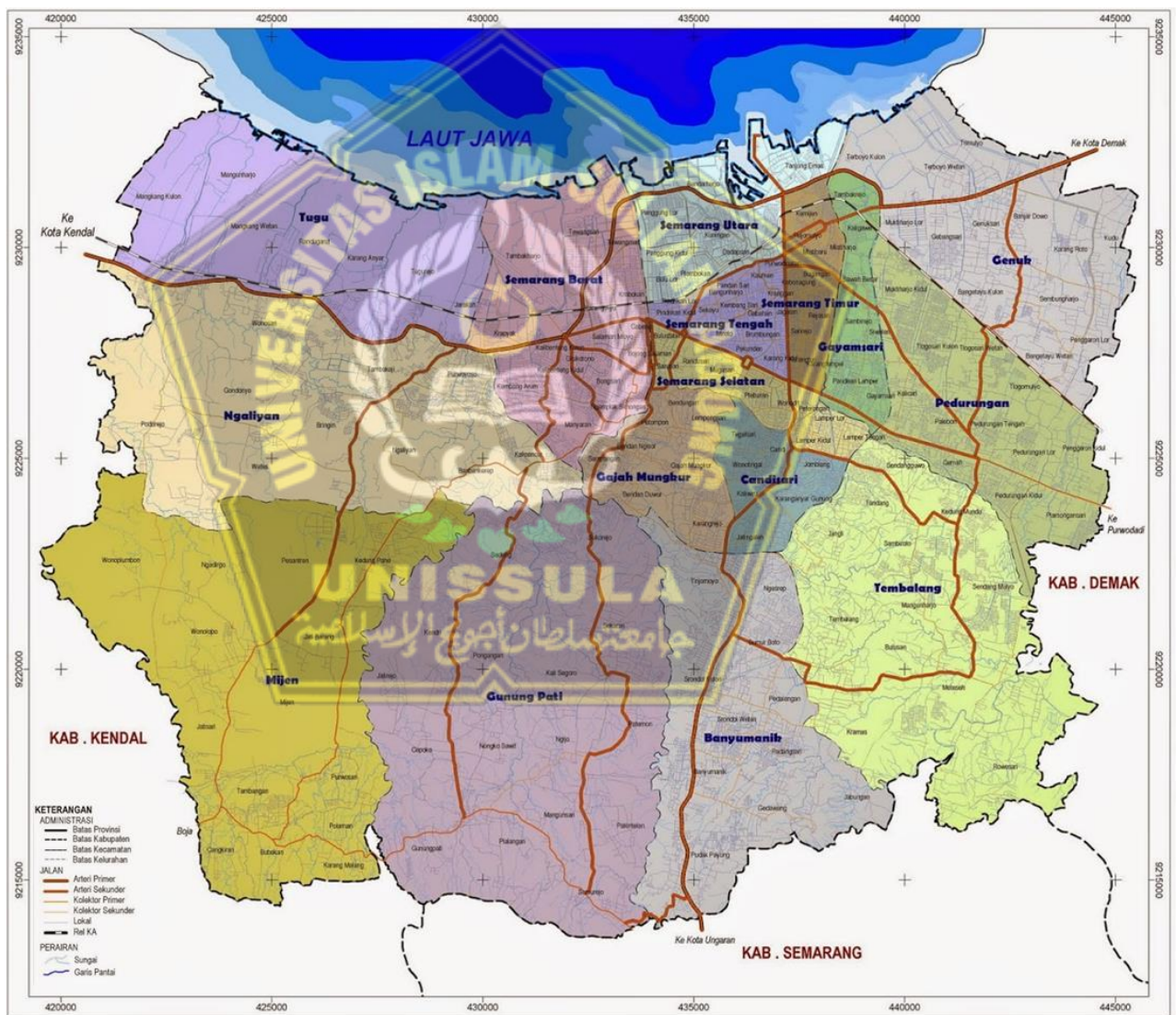
A. Administrasi Kota Semarang

Kota Semarang merupakan salah satu kota di Jawa Tengah. Letak geografis Kota Semarang adalah berada di $6^{\circ}50'$ – $7^{\circ}10'$ Lintang Selatan dan $109^{\circ}35'$ – $109^{\circ}50'$ Bujur Timur. Kota Semarang berbatasan dengan:

- ❖ Sebelah Barat : Kabupaten Kendal
- ❖ Sebelah Timur : Kabupaten Demak
- ❖ Sebelah Selatan : Kabupaten Semarang
- ❖ Sebelah Utara : Laut Jawa

Kota Semarang memiliki garis pantai sepanjang 13,6 Km. ketinggian Kota Semarang terletak antara 0,75 sampai dengan 348,00 diatas garis pantai. Secara administratif, Kota Semarang terbagi atas 16 wilayah kecamatan dan 177 kelurahan. Luas wilayah Kota Semarang tercatat 373,78 Km². Kecamatan yang paling luas wilayahnya adalah Kecamatan Gunungpati (58,27km²), diikuti oleh Kecamatan Mijen dengan luas wilayahnya sebesar 56,52 km², sedangkan kecamatan yang terkecil wilayahnya adalah Kecamatan Semarang Tengah (5,17 km²).

Kota Semarang sampai dengan tahun 2023, jumlah kecamatan dan kelurahannya tidak mengalami perubahan. Kota Semarang terbagi menjadi 16 kecamatan dan 177 kelurahan. Sebagai kepanjangan tangan kelurahan, RT dan RW senantiasa terus bertambah, hal ini dimungkinkan karena adanya penambahan rumah tangga maupun kompleks perumahan baru.



Gambar 4.1 Peta Administrasi Kota Semarang

B. Sarana Pendidikan Kota Semarang

Sarana pendidikan adalah segala fasilitas yang di perlukan dalam proses pembelajaran, yang dapat meliputi barang bergerak maupun barang tidak bergerak agar tujuan pendidikan tercapai. Berikut ini adalah sarana pendidikan dan jenjang pendidikan yang terdapat di Kota Semarang.

Tabel 4.1.
Sarana Pendidikan Di Kota Semarang

No	Kecamatan	Sekolah								
		TK	RA	SD	MI	SMP	MTs	SMA	SMK	MA
1	Mijen	44	11	31	5	12	8	5	4	6
2	Gunung Pati	36	15	40	17	14	5	4	5	4
3	Banyumanik	55	10	44	1	16	1	9	6	1
4	Gajah Mungkur	31	1	21	-	8	-	4	5	-
5	Semarang Selatan	33	4	30	1	11	1	5	7	1
6	Candisari	36	2	26	-	10	-	3	5	-
7	Tembalang	65	13	35	13	18	7	1	4	8
8	Pedurungan	77	20	49	14	16	7	6	6	5
9	Genuk	40	18	24	12	9	5	3	4	3
10	Gayamsari	28	5	21	1	9	1	3	7	1
11	Semarang Timur	38	4	28	4	11	-	4	9	-
12	Semarang Utara	37	6	31	4	8	-	2	3	-
13	Semarang Tengah	34	1	33	1	18	-	8	10	-
14	Semarang Barat	57	9	43	4	19	1	13	7	-
15	Tugu	8	7	14	8	5	2	1	1	2
16	Ngaliyan	50	14	36	9	8	5	2	3	2
Kota Semarang		669	140	507	94	102	43	73	86	33

Sumber: Kota Semarang Dalam Angka 2023

Penelitian ini akan terfokus pada sekolah tingkat SMP/MTs yang ada di Kota Semarang, dimana terdapat 102 SMP baik negeri maupun swasta yang ada di Kota Semarang berdasarkan data Kota Semarang dalam angka tahun 2023 dan sebanyak 43 MTs baik negeri dan swasta.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi studi pada penelitian ini terfokus pada lembaga sekolah tingkat SMP/MTs yang berada dibawah naungan yayayan pondok pesantren. Berdasarkan hal tersebut diambil 10 intansi dengan 2 topografi yaitu 5 instansi pada topografi Semarang bawah dan 5 intansi pada topografi Semarang atas. Berikut rincian intansi yang menjadi lokasi studi pada penelitian ini:

Tabel 4.2.

Lokasi Penelitian

Nama Intansi	Topografi	Alamat
MTs Alburhan Hidayatullah	Atas	Banyumanik
SMP Multazam	Atas	Banyumanik
MTs Al-Asror	Atas	Gunungpati
MTs Riyadlus Sholihin	Atas	Gunungpati
MTs Askhabul Kahfi	Atas	Mijen
SMP IT Asshodiqiyah	Bawah	Gayamsari
SMP Atthohiriyah	Bawah	Pedurungan
MTs Darus Sa'adah	Bawah	Pedurungan
MTs Al-Wathoniyah	Bawah	Pedurungan
MTs Hidayatus Syubban	Bawah	Genuk

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari 16 total kecamatan yang ada di Kota Semarang peneliti hanya memilih 6 kecamatan yang mempresentasikan dari semuanya dengan mempertimbangkan topografi wilayahnya. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa lokasi penelitian terletak pada Kecamatan Banyumanik sebanyak 2 sekolah, Kecamatan Gunungpati

sebanyak 2 sekolah, Kecamatan Mijen 1 sekolah, Kecamatan Gayamsari 1 sekolah, Kecamatan Pedurungan 3 sekolah dan Kecamatan Genuk 1 sekolah.



Gambar 4.2 Peta Sebaran Sekolah Lokasi Penelitian

4.1.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

A. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data yang akan disampaikan berikut ini untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang telah dilakukan di lapangan. Sampel dalam penelitian ini adalah Pendidik pada sekolah swasta yang ada dibawah naungan pondok pesantren baik SMP maupun MTs di Kota Semarang, dimana total sampel diperoleh sebanyak 133 responden yang

memberikan jawabannya dari total kurang lebih 201 pendidik yang ada di sekolah yang masuk pada lokasi penelitian ini.

Sumber data dalam studi ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari obyek penelitian, seperti kaitannya dengan jawaban terhadap pertanyaan dan pernyataan terkait motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kinerja SDM dan religiusitas. Data sekunder berasal dari sumber lain, seperti data anggota dan identitas responden dari survey sekunder yang dilaksanakan langsung pada sekolah-sekolah yang masuk pada lokasi studi.

Analisis data dimulai dengan statistik deskriptif, uji instrumen, dan pengujian hipotesis menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan bantuan SmartPLS. SEM adalah teknik multivariat yang memungkinkan analisis hubungan antar variabel kompleks. PLS digunakan karena mampu mengatasi masalah seperti data berukuran kecil, *missing value*, dan distribusi tidak normal.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk melihat ragam jenis dari responden yang diambil oleh peneliti, dengan melihat dari tempat bekerja, jenis kelamin, usia (tahun), pendidikan terakhir, status, lama bekerja dan gaji yang diterima.

1. Tempat Bekerja

Karakteristik responden yang didapatkan dari 10 (sepuluh) lokasi penelitian hanya 9 (sembilan) sekolah yang menerima dilakukan penelitian sedangkan 1 (satu) sekolah tidak ada jawaban dan bias dikatakan tidak berkenan dilakukan penelitian ditempatnya. Berikut merupakan jumlah responden masing-masing sekolah yang bersedia dilakukan penelitian.

Tabel 4.3.
Responden Berdasarkan Tempat Kerja

Nama Intansi	Alamat	Jumlah Tenaga Pendidik
MTs Alburhan Hidayatullah	Banyumanik	15
SMP Multazam	Banyumanik	9
MTs Al-Asror	Gunungpati	26
MTs Riyadlus Sholihin	Gunungpati	16
SMP IT Asshodiqiyah	Gayamsari	10
SMP Atthohiriyah	Pedurungan	15
MTs Darus Sa'adah	Pedurungan	6
MTs Al-Wathoniyah	Pedurungan	21
MTs Hidayatus Syubban	Genuk	15
Jumlah Total Responden		133

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel tersebut terdapat 133 responden yang memberikan jawabannya, atau sekitar 66% dari total populasi responden yang berjumlah 201. Data tersebut diambil dan diolah berdasarkan tempat bekerja dari masing-masing responden, dimana responden paling banyak terdapat di MTs Al-Asror Gunungpati dengan total responden yang menjawab sebanyak 26 responde, adapun jumlah responden yang paling sedikit

menjawab terdapat di MTs Darus Sa'adah Pedurungan dengan total responden yang menjawab sebanyak 6 responden.

2. Jenis Kelamin

Berdasarkan data pengisian identitas diri dalam kuesioner oleh responden, maka dapat diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	61	46%
Perempuan	72	54%
Total	133	100%

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat 61 responden berjenis kelamin laki-laki dan 72 responden berjenis kelamin perempuan, dengan keseluruhan jumlah responden 133 orang.

3. Usia (Tahun)

Berdasarkan data pengisian identitas diri dalam kuesioner oleh responden, maka dapat diperoleh data responden berdasarkan usia (tahun) sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Responden Berdasarkan Usia (Tahun)

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
Kurang dari 25	18	14%
25 – 35	51	38%

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
36 – 45	38	29%
46 – 55	21	16%
Lebih dari 56	5	4%
Total	133	100%

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, karakteristik responden pada penelitian ini didominasi oleh responden berusia 25 – 35 tahun dengan jumlah 51 responden atau 38% dari jumlah keseluruhan responden. Sedangkan jumlah responden berdasarkan usia yang paling sedikit ialah responden yang berusia lebih dari 56 tahun sebanyak 5 responden, atau hanya 4% dari jumlah keseluruhan responden.

4. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data pengisian identitas diri dalam kuesioner oleh responden, maka dapat diperoleh data responden berdasarkan pendidikan terakhirnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6.
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/Sederajat	3	2%
Diploma-3	2	2%
Strata-1	128	96%
Total	133	100%

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhirnya didominasi oleh tamatan strata-1 (S1) dimana jumlah responden mencapai 128 responden atau 96% dari jumlah keseluruhan.

Sedangkan 2 orang responden memiliki pendidikan terakhir pada jenjang diploma-3 (D3) dan 3 orang responden lainnya lulusan SMA/ sederajat pada pendidikan terakhirnya.

5. Status

Berdasarkan data pengisian identitas diri dalam kuesioner oleh responden, maka dapat diperoleh data responden berdasarkan status sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Persentase
Belum Menikah	30	23%
Menikah	103	77%
Total	133	100%

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan statusnya, sebanyak 103 responden berstatus menikah dan 30 responden lainnya berstatus belum menikah.

6. Lama Bekerja

Berdasarkan data pengisian identitas diri dalam kuesioner oleh responden, maka dapat diperoleh data responden berdasarkan lama bekerjanya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8.

Responden Berdasarkan Lama Bekerja (Tahun)

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
Kurang dari 1	18	14%
1 – 3	24	18%
4 – 6	20	15%

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
Lebih dari 6	71	53%
Total	133	100%

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, karakteristik responden dilihat dari lama bekerjanya mayoritas didominasi oleh responden yang bekerja lebih dari 6 tahun yaitu sebanyak 71 responden atau sebanyak 53% dari jumlah responden. Sedangkan jumlah responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 18 responden.

7. Gaji/Bisyaroh yang Diterima

Berdasarkan data pengisian identitas diri dalam kuesioner oleh responden, maka dapat diperoleh data responden berdasarkan besaran gaji/bisyarohnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9.
Responden Berdasarkan Gaji/Bisyaroh Per-Bulan

Gaji/Bisyaroh (Rupiah)	Jumlah	Persentase
Kurang dari 1,5 Juta	81	61%
1,5 – 3 Juta	45	34%
3 – 6 Juta	4	3%
Lebih dari 6 Juta	3	2%
Total	133	100%

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 81 responden digaji sebesar kurang dari 1,5 juta rupiah per bulan, sedangkan sebanyak 45 responden digaji sebesar 1,5 – 3 juta rupiah per bulan, sisanya 4 orang

responden digaji sebesar 3 – 6 juta perbulan dan 3 orang responden digaji sebesar lebih dari 6 juta perbulan.

4.1.3. Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif berikut akan menjelaskan pendapat responden atas pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini, tentang *peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan religiusitas sebagai variabel moderating*. Statistik deskriptif ini dimulai dengan membuat nilai rata-rata pada setiap item jawaban dan melihat nilai responden dengan skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{(m - n)}{b}$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

m = Jumlah Skor Tertinggi pada Skala

n = Jumlah Skor Terendah pada Skala

b = Jumlah Kategori Skala yang Dibuat

Perhitungannya sebagai berikut:

$$RS = \frac{(7 - 1)}{7} = 0,86$$

Kategori:

1. 1,00 – 1,86 = Sangat Rendah Sekali/ Sangat Buruk Sekali
2. 1,87 – 2,71 = Sangat Rendah/ Sangat Buruk

3. 2,72 – 3,56 = Rendah/ Buruk
4. 3,57 – 4,41 = Sedang/ Cukup
5. 4,42 – 5,26 = Tinggi/ Baik
6. 5,27 – 6,11 = Sangat Tinggi/ Sangat Baik
7. 6,12 – 7,00 = Sangat Tinggi Sekali/ Sangat Baik Sekali

Hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.10.
Tabel Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kinerja SDM

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden												Rata - Rata		
	SSTS		STS		TS		CS		S		SS			SSS	
	1	Bobot	2	Bobot	3	Bobot	4	Bobot	5	Bobot	6	Bobot		7	Bobot
Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang dibuat	1	1	0	0	0	0	9	36	46	230	55	330	22	154	5,65
Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	0	0	2	4	4	12	14	56	82	410	26	156	5	35	5,06
Saya melaksanakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	1	1	1	2	4	12	20	80	61	305	36	216	10	70	5,16
Rata - rata														5,29	

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Hasil *output* tabel diatas menunjukkan bahwa rat-rata jawaban responden berkaitan dengan variabel kinerja SDM adalah 5,29. Berdasarkan kriteria yang telah diterapkan, nilai rata-rata tersebut tergolong sangat tinggi

atau sangat baik, ini artinya kinerja SDM responden tergolong sangat baik.

Sedangkan rata-rata terendah yaitu 5,06 yang tergolong pada kriteria baik.

Tabel 4.11.

Tabel Hasil Statistik Deskriptif Variabel Religiusitas

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden														Rata - Rata
	SSTS		STS		TS		CS		S		SS		SSS		
	1	Bobot	2	Bobot	3	Bobot	4	Bobot	5	Bobot	6	Bobot	7	Bobot	
Seseorang yang memiliki tingkah laku dan moral yang baik dapat menggambarkan kinerjanya yang baik pula	1	1	1	2	0	0	9	36	39	195	57	342	26	182	5,70
Saya rutin melaksanakan perintah dan menjauhi larangan sesuai dengan aturan agama	1	1	0	0	0	0	7	28	40	200	43	258	42	294	5,87
Saya menerapkan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari	1	1	0	0	0	0	3	12	44	220	49	294	36	252	5,86
Semakin saya memahami dan menerapkan sebuah pengalaman maka kinerja saya sesuai dengan apa yang diharapkan	1	1	0	0	0	0	4	16	55	275	55	330	18	126	5,62
Rata - rata															5,76

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Hasil *output* tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berkaitan dengan variabel religiusitas adalah 5,76. Berdasarkan kriteria yang telah diterapkan, nilai rata-rata tersebut tergolong sangat tinggi atau sangat baik, ini artinya religiusitas responden tergolong sangat baik. Sedangkan rata-rata terendah yaitu 5,62 juga tergolong pada kriteria sangat baik.

Tabel 4.12.
Tabel Hasil Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intinsik

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden														Rata - Rata
	SSTS		STS		TS		CS		S		SS		SSS		
	1	Bobot	2	Bobot	3	Bobot	4	Bobot	5	Bobot	6	Bobot	7	Bobot	
Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan dan menjadi nilai lebih	2	2	0	0	6	18	12	48	73	365	32	192	8	56	5,12
Saya bekerja sesuai dengan rencana dan target yang ada dikarenakan ada penghargaan	6	6	7	14	42	126	18	72	46	230	13	78	1	7	4,01
Saya termotivasi pada suatu pekerjaan bergantung pada muatan dan tujuan pekerjaan itu sendiri	2	2	0	0	22	66	17	68	63	315	25	150	4	28	4,73
Saya bersungguh-sungguh melaksanakan pekerjaan dan belajar dari	1	1	0	0	2	6	10	40	61	305	50	300	9	63	5,38

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden														Rata - Rata		
	SSTS		STS		TS		CS		S		SS		SSS				
	1	Bobot	2	Bobot	3	Bobot	4	Bobot	5	Bobot	6	Bobot	7	Bobot			
pekerjaan itu untuk dapat mengimplemtasikan dipekerjaan lainnya																	4,81
Rata - rata															4,81		

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Hasil *output* tabel diatas menunjukkan bahwa rat-rata jawaban responden berkaitan dengan variabel motivasi intrinsik adalah 4,81. Berdasarkan kriteria yang telah diterapkan, nilai rata-rata tersebut tergolong tinggi atau baik, ini artinya motivasi intinsik responden tergolong baik. Sedangkan rata-rata terendah yaitu 4,01 yang tegolong pada kriteria sedang atau cukup.

Tabel 4.13.
Tabel Hasil Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden														Rata - Rata	
	SSTS		STS		TS		CS		S		SS		SSS			
	1	Bobot	2	Bobot	3	Bobot	4	Bobot	5	Bobot	6	Bobot	7	Bobot		
Saya melaksanakan pekerjaan dan kehidupan di yayasan sesuai dengan kebijakan dan administrasi yang berlaku	1	1	0	0	1	3	5	20	79	395	37	222	10	70		5,35
Saya bekerja sesuai dengan nominal gaji/bisyaroh dalam melaksanakan pekerjaan	1	1	0	0	0	0	7	28	40	200	43	258	42	294		5,87

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden														Rata - Rata
	SSTS		STS		TS		CS		S		SS		SSS		
	1	Bobot	2	Bobot	3	Bobot	4	Bobot	5	Bobot	6	Bobot	7	Bobot	
Saya melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dan serta dengan kesungguhan agar mendapat insentif tambahan	1	1	0	0	0	0	3	12	44	220	49	294	36	252	5,86
Saya bersungguh-sungguh melaksanakan pekerjaan ketika lingkungan kerja saya nyaman, aman, dan menyenangkan	1	1	0	0	0	0	4	16	55	275	55	330	18	126	5,62
Rata - rata															5,67

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Hasil *output* tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berkaitan dengan variabel motivasi ekstrinsik adalah 5,67. Berdasarkan kriteria yang telah diterapkan, nilai rata-rata tersebut tergolong sangat tinggi atau sangat baik, ini artinya motivasi ekstrinsik responden tergolong sangat baik. Sedangkan rata-rata terendah yaitu 5,32 juga tergolong pada kriteria sangat baik.

4.2. Uji Kualitas Data

4.2.1. Analisis Outer Model

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk

mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak.

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score* yang diestimasi dengan *Software* SmartPLS.

A. Convergent Validity

Convergent validity adalah model pengukuran dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konstruk. *Indeks Convergent Validity* diukur dengan faktor AVE, *Composite Reliability*, *R Square*, *Cronbach Alpha* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14.

Convergent Validity

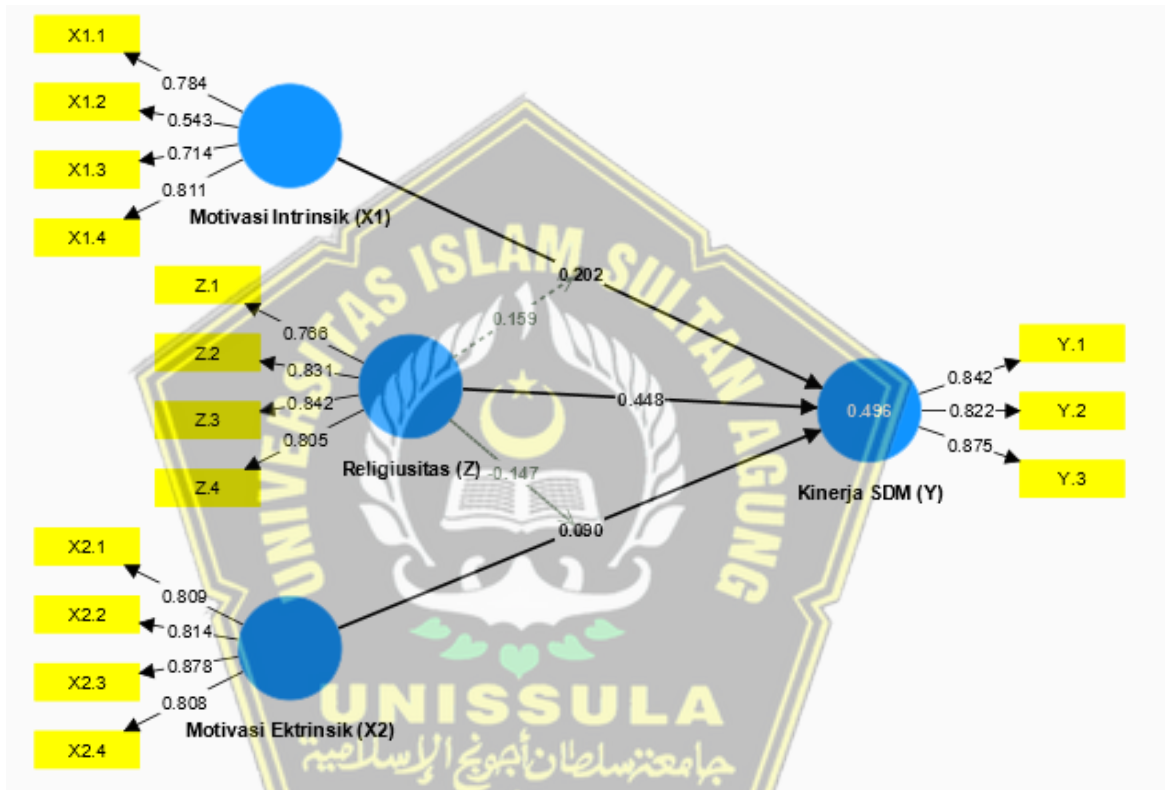
Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Motivasi Intrinsik (X1)	0,607	0,821	0,712
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,685	0,897	0,847
Kinerja SDM (Y)	0,716	0,883	0,814
Religiusitas (Z)	0,659	0,885	0,827

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Variabel dikatakan memiliki reliabilitas jika nilai *composite reability* diatas 0,7 dan AVE berada diatas 0,5. Berdasarkan tabel diatas

dinyatakan bahwa seluruh variabel sudah memenuhi *Composite Reability* dan *AVE*.

Berikut merupakan hasil uji outer model yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3 Outer Model (Measurement Model)

Berikut merupakan tabel *outer loading* hasil kalkulasi ulang untuk *outer model (Measurement Model)*:

Tabel 4.15.
Hasil Kalkulasi Outer Loading

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>	P-Value	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	X1.1	0,784	<0,001	VALID
	X1.2	0,543	<0,001	TIDAK VALID

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>	P-Value	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X2)	X1.3	0,714	<0,001	VALID
	X1.4	0,811	<0,001	VALID
	X2.1	0,809	<0,001	VALID
	X2.2	0,814	<0,001	VALID
	X2.3	0,878	<0,001	VALID
Kinerja SDM (Y)	X2.4	0,808	<0,001	VALID
	Y.1	0,842	<0,001	VALID
	Y.2	0,822	<0,001	VALID
Religiusitas (Z)	Y.3	0,875	<0,001	VALID
	Z.1	0,766	<0,001	VALID
	Z.2	0,831	<0,001	VALID
	Z.3	0,842	<0,001	VALID
	Z.4	0,805	<0,001	VALID

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel diatas Nilai *outer* model atau korelasi antara konstruk dengan variabel memperlihatkan di atas 0,7 yang artinya semua indikator dinyatakan valid hanya saja terdapat data yang tidak valid pada variabel X1 indikator X1.2 dengan nilai *outer* model sebesar 0,543.

Oleh karena itu berdasarkan hasil nilai *outer* model, maka indikato X1.2 pada variabel X1 tidak dipergunakan dalam perhitungan uji, dengan demikian maka hasil dari nilai *outer* model adalah sebagai berikut.

Tabel 4.16.
Hasil Kalkulasi Outer Loading

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>	P-Value	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	X1.1	0,784	<0,001	VALID
	X1.3	0,714	<0,001	VALID
	X1.4	0,811	<0,001	VALID
Motivasi Ekstrinsik (X2)	X2.1	0,809	<0,001	VALID
	X2.2	0,814	<0,001	VALID
	X2.3	0,878	<0,001	VALID
	X2.4	0,808	<0,001	VALID
Kinerja SDM (Y)	Y.1	0,842	<0,001	VALID
	Y.2	0,822	<0,001	VALID
	Y.3	0,875	<0,001	VALID
Religiusitas (Z)	Z.1	0,766	<0,001	VALID
	Z.2	0,831	<0,001	VALID
	Z.3	0,842	<0,001	VALID
	Z.4	0,805	<0,001	VALID

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

B. *Discriminant Validity/Average Variance Ectracted (AVE)*

Diskriminasi validitas terjadi ketika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak menunjukkan korelasi signifikan dalam hasil skor yang mereka hasilkan (Hartono: 2008: 64 dalam Jogiyanto 2011). Diskriminasi validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep yang terkandung dalam setiap variabel laten berbeda dari variabel laten lainnya. Model dapat dianggap memiliki diskriminasi validitas yang baik jika setiap nilai loading dari

setiap indikator dalam variabel laten memiliki nilai loading yang lebih tinggi daripada *loading* terhadap variabel laten lainnya.

Metode untuk menguji diskriminasi validitas adalah dengan menguji validitas diskriminan menggunakan indikator refleksif, yaitu dengan memeriksa nilai *cross-loading* untuk setiap variabel, yang seharusnya melebihi 0,7. Metode lain yang dapat digunakan adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) dari setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lain dalam model, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki diskriminasi validitas yang baik (Fornell dan Larcker 1981 dalam Ghozali dan Latan 2015). Hasil pengujian diskriminasi validitas ditemukan sebagai berikut:

Tabel 4.17.
Hasil Pengujian Diskriminasi Validitas

Variabel	Indikator	Motivasi	Motivasi	Kinerja SDM (Y)	Religiusitas (Z)
		Intrinsik (X1)	Ekstrinsik (X2)		
Motivasi Intrinsik (X1)	X1.1	0,784	0,600	0,473	0,511
	X1.3	0,714	0,187	0,335	0,155
	X1.4	0,811	0,602	0,471	0,580
Motivasi Ekstrinsik (X2)	X2.1	0,551	0,809	0,559	0,611
	X2.2	0,352	0,814	0,504	0,831
	X2.3	0,459	0,878	0,472	0,842
	X2.4	0,561	0,808	0,571	0,805
Kinerja SDM (Y)	Y.1	0,533	0,630	0,842	0,601
	Y.2	0,381	0,449	0,822	0,477

Variabel	Indikator	Motivasi	Motivasi	Kinerja	Religiusitas
		Intrinsik (X1)	Ekstrinsik (X2)	SDM (Y)	(Z)
	Y.3	0,447	0,529	0,875	0,573
Religiusitas (Z)	Z.1	0,330	0,540	0,565	0,766
	Z.2	0,352	0,814	0,504	0,831
	Z.3	0,459	0,878	0,472	0,842
	Z.4	0,561	0,808	0,571	0,805

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Dari informasi yang tercantum dalam tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dalam variabel penelitian menunjukkan nilai *cross-loading* tertinggi pada variabel yang sesuai dengan konsep yang mereka ukur, lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross-loading* pada variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, indikator-indikator yang digunakan telah memperlihatkan tingkat validitas diskriminan yang baik dalam membentuk masing-masing variabel.

Lebih lanjut, validitas diskriminan dapat diketahui melalui metode *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator memiliki kriteria $> 0,5$ agar dikatakan valid.

Tabel 4.18.

Discriminant Validity Metode Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	0,607	Valid
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,685	Valid
Kinerja SDM (Y)	0,716	Valid

Variabel	AVE	Keterangan
Religiusitas (Z)	0,659	Valid

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel Motivasi Intinsik (X1) > 0,5 dengan nilai sebesar 0,607, untuk nilai variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) > 0,5 dengan nilai sebesar 0,685, untuk variabel Kinerja SDM (Y1) > 0,5 dengan nilai sebesar 0,716, serta pada variable Religiusitas (Z) > 0,5 dengan nilai sebesar 0,659. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminat validity yang baik.

C. Uji *Composite Reliability* (CR)

Kriteria reabilitas juga dapat dilihat dari segi nilai reabilitas suatu konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70. Pada tabael 4.9 akan disajikan nilai *composite Reability* untuk seluruh variabel.

Tabel 4.19.

Nilai Composite Reability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	0,821	<i>Reliable</i>
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,897	<i>Reliable</i>
Kinerja SDM (Y)	0,883	<i>Reliable</i>
Religiusitas (Z)	0,885	<i>Reliable</i>

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *composite Reability* dari variabel Motivasi Intrinsik (X1) > 0,7 dengan nilai sebesar 0,821, untuk nilai variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) > 0,7 dengan nilai sebesar 0,897, untuk variabel Kinerja SDM (Y) > 0,7 dengan nilai sebesar 0,883, serta pada variable Religiusitas (Z) > 0,7 dengan nilai sebesar 0,885.

Tabel 4.9 menunjukkan *Composite Reliability* (reabilitas komposit) untuk variabel dalam penelitian ini, dengan keterangan "Valid" untuk semua variabel akan tetapi terdapat satu indikator (yaitu X1.2) yang tidak valid pada variabel X1. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reabilitas yang baik, dengan nilai *Composite Reliability* yang melebihi ambang batas 0.70 yang umumnya diterima sebagai standar reabilitas yang baik. Sehingga, variabel-variabel ini dapat diandalkan dalam penelitian.

D. Cronbach's Alpha 

Uji reliabilitas atau *Composite Reliability* diatas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan *reliabel* apabila memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,70. Berikut adalah nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel.

Tabel 4.20.
Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	0,712	<i>Reliable</i>
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,847	<i>Reliable</i>
Kinerja SDM (Y)	0,814	<i>Reliable</i>
Religiusitas (Z)	0,827	<i>Reliable</i>

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Hasil penelitian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel. Nilai *Cronbach's Alpha* digunakan sebagai indikator reliabilitas suatu variabel, dengan ambang batas reliabilitas yang baik umumnya di atas 0.70.

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Motivasi Intrinsik (X1) > 0,7 dengan nilai sebesar 0,712, untuk nilai variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) > 0,7 dengan nilai sebesar 0,847, untuk variabel Kinerja SDM (Y) > 0,7 dengan nilai sebesar 0,814, serta pada variabel Religiusitas (Z) > 0,7 dengan nilai sebesar 0,827. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik, dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang jauh melebihi ambang batas 0.70 yang umumnya diterima sebagai standar reliabilitas yang dapat diterima.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel "Motivasi Intrinsik" (X1), "Motivasi Ekstrinsik" (X2), "Kinerja SDM" (Y), dan

"Religiusitas" (Z) semuanya dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang sesuai dengan masing-masingnya. Ini memperkuat kesimpulan sebelumnya bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reabilitas yang tinggi, memberikan keyakinan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya dan valid.

4.2.2. Analisis *Inner Model*

Pengujian *Inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi, dan R-square untuk konstruk dependen uji t serta. Dalam melaksanakan uji model struktural (*inner model*) terdapat 2 tahap yakni uji kecocokan model *path coefficient* dan R². Suatu model penelitian dikatakan fit apabila model tersebut dapat memenuhi kriteria.

A. *Coefficient Determination (R-Square)*

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk. (Kuatno, 2022)

Kriteria dari R-square adalah:

Jika nilai R² (*adjusted*) 0,75 keatas, maka model adalah substansial (kuat).

Jika nilai R² (*adjusted*) 0,50 – 0,75, maka model adalah moderat (sedang).

Jika nilai R² (*adjusted*) 0,25 – 0,50, maka model adalah buruk (lemah).

Tabel 4.21.

Nilai R-Square

Variabel	R-Square Adjusted
Kinerja SDM (Y)	0.474

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat disimpulkan dari pengujian nilai R-square ialah R-square adjusted model jalur = 0,474, artinya variabel X1 (Motivasi Intinsik), X2 (Motivasi Ekstrinsik), dan Z (Religiusitas) dalam menjelaskan Y (Kinerja SDM) adalah sebesar 47,4% dimana dengan demikian model tergolong lemah (buruk).

B. F2 Effect Size (F-Square)

Pengukuran f-square atau f2 effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran f-square disebut juga efek perubahan R-square. Artinya, perubahan nilai R-square saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model akan dapat digunakan untuk mengevaluasi dan mengetahui apakah variabel yang dihilangkan tersebut memiliki dampak substantif pada konstruk endogen. (Kuatno, 2022)

Kriteria F-square menurut (Hair, et al, 2021) adalah sebagai berikut:

Jika nilai *F-square* = 0,02 keatas, artinya efek yang sedang dari variabel eksogen.

Jika nilai *F-square* = 0,15 keatas, artinya efek yang sedang (moderat) dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Jika nilai *F-square* = 0,35 keatas, artinya efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.22.

Nilai F-Square

	X1	X2	Y	Z	Z x X1	Z x X2
X1			0,036			
X2			0,002			
Y						
Z			0,050			
Z x X1			0,021			
Z x X2			0,024			

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas terkait nilai *F-square* dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel X1 (Motivasi Intrinsik) terhadap Y (Kinerja SDM) memiliki nilai *F-square* = 0,036 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap variabeel endogen.

Variabel X2 (Motivasi Ekstrinsik) terhadap Y (Kinerja SDM) memiliki nilai *F-square* = 0,002 maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabeel endogen.

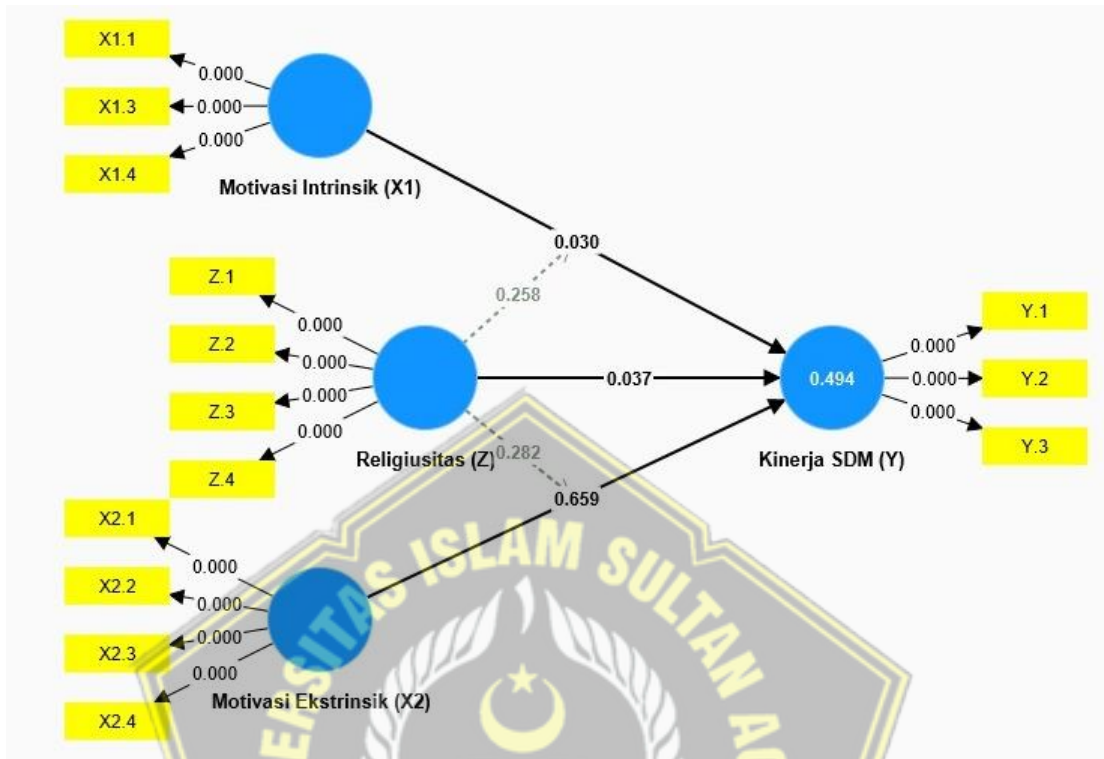
Variabel Z (Religiusitas) terhadap Y (Kinerja SDM) memiliki nilai *F-square* = 0,050 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Variabel X1 yang dimoderasi oleh variabel Z memiliki nilai *F-square* = 0,021 maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Variabel X2 yang dimoderasi oleh variabel Z memiliki nilai *F-square* = 0,024 maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

4.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara kuantitatif menggunakan PLS-SEM yang menjelaskan hubungan antara variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik terhadap kinerja SDM dengan religiusitas sebagai variabel *moderating*. Hasil *run test full model* menggunakan *software* SmartPLS diperoleh model sebagai berikut:



Gambar 4.4 Full Model Struktural

Gambar diatas menunjukkan model struktural yang menjelaskan hubungan antar variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik terhadap kinerja SDM dengan religiusitas sebagai variabel moderating.

Hasil pengujian hubungan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.23.
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik	P Value	Kesimpulan
H1	Motivasi Intrinsik --> Kinerja SDM	0,194	0,204	0,089	2,169	0,030	Menerima H1
H2	Motivasi Ekstrinsik --> Kinerja SDM	0,091	0,077	0,206	0,441	0,659	Menolak H2
H3	Religiusitas --> Kinerja SDM	0,440	0,433	0,211	2,082	0,037	Menerima H3
H4	Motivasi Intrinsik X Religiusitas --> Kinerja SDM	0,177	0,192	0,157	1,130	0,258	Menolak H4
H5	Motivasi Ekstrinsik X Religiusitas --> Kinerja SDM	-0,166	-0,143	0,154	1,075	0,282	Menolak H5

Sumber: Analisis Peneliti, 2024

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini melakukan metode *Bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *Bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *Bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Uji Hipotesis 1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur sebesar 0,194 dan nilai *P-Values* yang membentuk pengaruh Motivasi Intinsik terhadap Kinerja SDM

adalah sebesar 0,030 ditambah dengan nilai T-Statistik positif 2,169 dengan demikian hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang mana $P\text{-Value} < 0,05$ dan $T\text{-Statistik} > 1,98$. Maka dapat dinyatakan bahwa Motivasi Intinsik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM pada Pendidik di SMP/MTs yang dibawah naungan yayasan pondok pesantren di Kota Semarang dapat diterima.

Uji Hipotesis 2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja SDM

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur sebesar 0,091 dan nilai $P\text{-Values}$ yang membentuk pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja SDM adalah sebesar 0,659 ditambah dengan nilai T-Statistik 0,441 dengan demikian hasil ini tidak sesuai dengan *rule of thumb* yang mana $P\text{-Value} < 0,05$ dan $T\text{-statistik} > 1,98$. Maka dapat dinyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja SDM pada Pendidik di SMP/MTs yang dibawah naungan yayasan pondok pesantren di Kota Semarang ditolak.

Uji Hipotesis 3. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja SDM

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur sebesar 0,440 dan nilai $P\text{-Values}$ yang membentuk pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja SDM adalah sebesar 0,037 ditambah dengan nilai T-Statistik positif 2,082 dengan demikian hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang mana $P\text{-Value} < 0,05$ dan $T\text{-statistik} > 1,98$. Maka dapat dinyatakan bahwa Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM pada Pendidik di SMP/MTs yang

dibawah naungan yayasan pondok pesantren di Kota Semarang dapat diterima.

Uji Hipotesis 4. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM dengan Religiusitas sebagai variabel moderating

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur sebesar 0,177 dan nilai *P-Values* yang membentuk pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM dengan Religiusitas sebagai variabel *moderating* adalah sebesar 0,258 ditambah dengan nilai T-Statistic 1,130 dengan demikian hasil ini tidak sesuai dengan *rule of thumb* yang mana *P-Value* < 0,05 dan T-statistic > 1,98. Maka dapat dinyatakan bahwa Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja SDM dengan Religiusitas sebagai variabel *moderating* pada Pendidik di SMP/MTs yang dibawah naungan yayasan pondok pesantren di Kota Semarang ditolak.

Uji Hipotesis 5. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja SDM dengan Religiusitas sebagai variabel moderating

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur sebesar -1,166 dan nilai *P-Values* yang membentuk pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja SDM dengan Religiusitas sebagai variabel *moderating* adalah sebesar 0,282 ditambah dengan nilai T-Statistic 1,075 dengan demikian hasil ini tidak sesuai dengan *rule of thumb* yang mana *P-Value* < 0,05 dan T-statistik > 1,98. Maka dapat dinyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap

Kinerja SDM dengan Religiusitas sebagai variabel *moderating* pada Pendidik di SMP/MTs yang dibawah naungan yayasan pondok pesantren di Kota Semarang ditolak.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,194 dan nilai *P- Values* $0,030 > 0,05$ ditambah dengan nilai *T-Statistic* $(2,169) < t_{table} (1,98)$. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik, maka semakin tinggi pula kinerja SDMnya. Menurut responden N2 menyatakan bahwa *melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kapasitas yang dimiliki dan bekerja sebagai bentuk pengabdian dan menambah karya pada masa yang akan datang*, hal tersebut didukung pula oleh pernyataan responden N24, menurutnya *mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jenis pekerjaannya maka dapat meningkatkan kinerja seseorang*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pongpeng; Nugroho et al (2021), Potu, Lengkong and Trang (2021), Hartono (2021) dan Pahlawan and Onsardi (2020) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja SDM pada Pendidik SMP/MTs dibawah naungan yayasan pondok pesantren di Kota Semarang. Hasil

penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

4.4.2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja SDM. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,091 dan nilai P- *Values* $0,659 > 0,05$ ditambah dengan nilai T- *Statistic* $(0,441) < t \text{ table } (1,98)$. Menurut responden N4, *motivasi ekstrinsik terutama berkaitan dengan gaji dan keuntungan tidak memberikan efek dimana bekerja harus dilandaskan dengan hati aga mendapatkan kenyamanan hati untuk menjalankan pekerjaan sesuai target dan lillahi taala.* Pernyataan tersebut didukung pula oleh pernyataan responden N45 yang mengatakan *bahwasannya bekerja tidak berpatokan pada gaji dan keuntungan dimana menurut saya pekerjaan yang diambil merupakan sebuah keputusan untuk diri sendiri mempertanggung jawabkan dan melaksanakannya.*

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi Ekstirisk berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM.

4.4.3. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,440 dan nilai *P-Values* $0,037 > 0,05$ ditambah dengan nilai *T-Statistic* $(2,082) < t\ table (1,98)$. Menurut responden N3 menyatakan bahwa *tingkat religiusitas yang dimiliki seseorang baik dalam tingkah laku, kepatuhan, pengetahuan ataupun pengalaman menjadi jati diri dari seseorang tersebut untuk menjalankan suatu pekerjaan*. Hal tersebut dikuatkan oleh pernyataan responden N10 yang menyatakan bahwa *seseorang yang beragama, sudah memiliki moral dan tingkah laku yang baik biasanya teliti dalam bekerja dan tidak tergesa-gesa*. Sedangkan menurut N71 berpendapat bahwa *sikap seseorang mencerminkan perilaku orang tersebut dan kepatuhan beragama akan menambah ketenangan hati, dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja seseorang*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rofik (2022), Albashori and Subandi (2022) dan Hartono (2021) yang menyatakan bahwa Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

4.4.4. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Religiusitas tidak dapat memoderating Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,177 dan nilai *P-Values* $0,258 > 0,05$ ditambah dengan nilai *T-Statistic* $(1,130) < t \text{ table } (1,98)$. Menurut responden N105 menyatakan bahwa *orang yang memiliki tingkah laku dan moral yang baik serta taat beragama baik pula dalam bekerja*, hal tersebut membuktikan bahwasannya religiusitas tidak memberikan efek *moderating* bagi motivasi intrinsik yang dimiliki seseorang dalam meningkatkan kinerjanya.

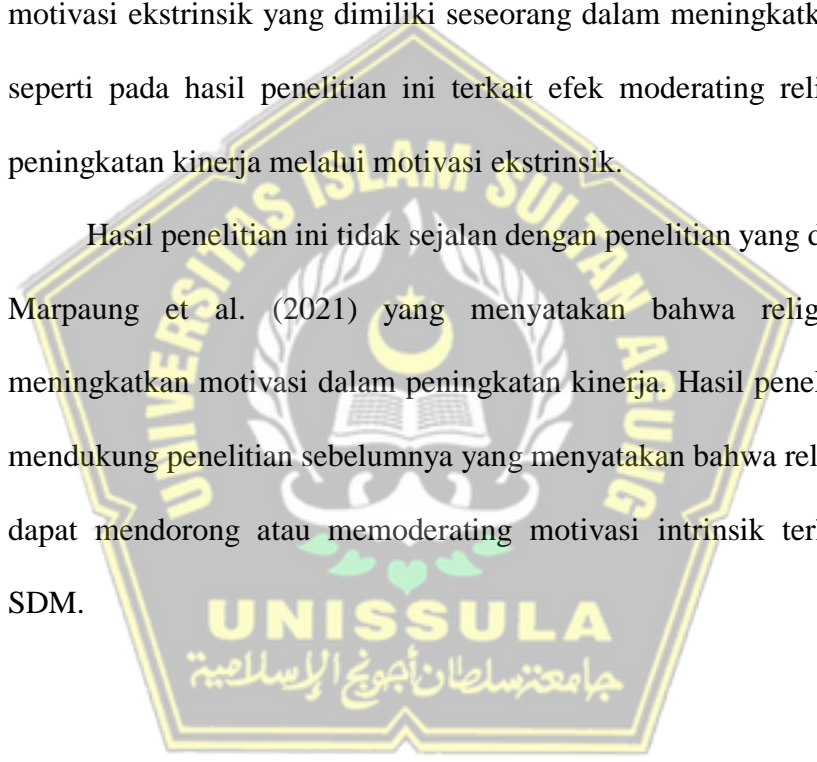
Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marpaung et al. (2021) yang menyatakan bahwa religiusitas dapat meningkatkan motivasi dalam peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa religiusitas tidak dapat mendorong atau memoderating motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM.

4.4.5. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja SDM dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Religiusitas tidak dapat memoderating Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja SDM. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar -1,166 dan nilai *P-Values* $0,282 > 0,05$

ditambah dengan nilai *T-Statistic* (1,075) < *t table* (1,98). Menurut responden N125 menyatakan bahwa *secara umum orang yang memiliki tingkah laku dan moral baik serta beragama tinggi memiliki kinerja yang baik akan tetapi tidak semuanya seperti itu*, hal tersebut mengidentifikasi bahwasannya religiusitas tidak sepenuhnya dapat memberikan efek moderating pada motivasi ekstrinsik yang dimiliki seseorang dalam meningkatkan kinerjanya seperti pada hasil penelitian ini terkait efek moderating religiusitas pada peningkatan kinerja melalui motivasi ekstrinsik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marpaung et al. (2021) yang menyatakan bahwa religiusitas dapat meningkatkan motivasi dalam peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa religiusitas tidak dapat mendorong atau memoderating motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan religiusitas sebagai variabel moderating di SMP/MTs Swasta Kota Semarang dibawah naungan yayasan pondok pesantren. Sedangkan tujuan dalam penelitian ini ialah mendeskripsikan dan menganalisa peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan religiusitas sebagai variabel moderating. Untuk menganalisa hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan SmartPLS (Partial Least Square).

Berdasarkan penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja SDM pada pendidik SMP/MTs Swasta Kota Semarang dibawah naungan yayasan pondok pesantren, artinya jika motivasi intrinsik meningkat maka mempengaruhi peningkatan pada kinerja SDM.
2. Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM pada pendidik SMP/MTs Swasta Kota Semarang dibawah naungan yayasan pondok pesantren.

3. Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja SDM pada pendidik SMP/MTs Swasta Kota Semarang dibawah naungan yayasan pondok pesantren, artinya jika religiusitas meningkat maka mempengaruhi peningkatan pada kinerja SDM.
4. Religiusitas tidak memberikan efek *moderating* pada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM pada pendidik SMP/MTs Swasta Kota Semarang dibawah naungan yayasan pondok pesantren.
5. Religiusitas tidak memberikan efek *moderating* pada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja SDM pada pendidik SMP/MTs Swasta Kota Semarang dibawah naungan yayasan pondok pesantren.

5.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dalam penelitian yang berjudul “*Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating*” pada pendidik SMP/MTs Swasta Kota Semarang dibawah naungan yayasan pondok pesantren ialah memberikan kontribusi terhadap literatur mengenai motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, religiusitas dan kinerja SDM dengan menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks manajemen sumber daya manusia pada pendidik SMP/MTs Swasta Kota Semarang dibawah naungan yayasan pondok pesantren.

5.3. Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian yang berjudul “*Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating*” pada pendidik SMP/MTs Swasta Kota Semarang dibawah naungan yayasan pondok pesantren, meliputi:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Diharapkan para pendidik (SDM) pada SMP/MTs Swasta Kota Semarang dibawah naungan yayasan pondok pesantren harus memahami motivasi intrinsik yang ada pada dirinya, dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Sebaiknya para pendidik atau SDM juga perlu meningkatkan religiusitas yang ada pada dirinya karena semakin meningkatnya nilai religiusitas pendidik maka akan meningkat pula kinerja yang dilakukan pendidik atau SDM.
3. Berdasarkan hasil penelitian tersebut juga, manajemen yang mengelola suatu lembaga harus memberikan haknya sesuai dengan tanggung jawab dan administrasi serta kebijakan yang sudah ditentukan. Oleh karenanya, walaupun dalam pelaksanaannya para tenaga pendidik memiliki nilai *tawadhu* tinggi karena *sendiko dawuh* terhadap pengasuh atau Kiyai yang memimpin lembaga tersebut juga harus melihat kinerjanya juga.

4. Seseorang yang bekerja dengan niat *lillahita'ala* pada dasarnya mereka bekerja sesuai dengan tupoksinya akan tetapi dalam hal hak terutama gaji dan keuntungan yang didapat dipasrahkan sepenuhnya pada pihak manajemen. Oleh karena itu, pihak manajemen harus mengimbangi antara pengetahuan dunia dan pengetahuan akhirat sebagai pertimbangan menuntukan kebijakan tersebut, seperti dalam hadist nabi yang diriwayatkan Imam Ahmad yang menerangkan terkait pentingnya pengetahuan dalam mendapatkan dunia dan akhirat.

مَنْ أَرَادَ الدُّنْيَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ، وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ، وَمَنْ أَرَادَهُمَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ

Artinya: “Barangsiapa yang hendak menginginkan dunia, maka hendaklah ia menguasai ilmu. Barangsiapa menginginkan akhirat hendaklah ia menguasai ilmu, dan barangsiapa yang menginginkan keduanya (dunia dan akhirat) hendaklah ia menguasai ilmu,” (HR. Ahmad.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dan berharap dapat diperbaiki di agenda penelitian mendatang. Berikut merupakan beberapa keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini:

1. Populasi dan sampel dalam penelitian terbatas, yaitu hanya 10 sekolah yang menjadi objek penelitian dengan populasi total 201 dan sampel yang didapatkan atau mengisi kuesioner hanya 133 responden.

2. Waktu observasi pengambilan data pada penelitian ini terlalu singkat yaitu sekitar 2 bulan dari November – desember.
3. Dalam pengisian kuesioner, data jawaban responden sebagian tidak Lengkap dan tidak memenuhi kriteria. Jadi, sebaiknya responden harus diberikan pemahaman terlebih dahulu sebelum melakukan pengisian kuesioner dengan cara diberikan keterangan singkat dan mudah dipahami tentang variabel dan kriteria yang terkait.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Agenda penelitian mendatang bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dan meningkatkan jumlah sampel dalam penelitiannya, sehingga mendapatkan hasil pengujian penelitian yang lebih konkrit dan jelas. Sedangkan terkait data yang dikumpulkan pada penelitian ini, memiliki jangka waktu tertentu yang relatif singkat oleh karenanya perlu adanya penambahan waktu pengambilan data sehingga hasilnya lebih konkrit dan jelas.

Penelitian ini masih bisa dikembangkan lagi untuk agenda penelitian selanjutnya dengan melakukan pengembangan model dan penegasan hubungan antar variabel serta benar-benar memahami peran variabel *moderating* pada penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albashori, Muhammad Fatkhurohman, and Subandi Subandi. 2022. "Pengaruh Etos Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al Barokah Ngluwar Salam Magelang." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia* 2.1: 1–18.
- Amalia Yunia Rahmawati. 2022. "Sekolah Swasta Di Jateng Sambat, Tenaga Pendidik Honorer Mereka Yang Lolos PPPK Ditugaskan Di Sekolah Negeri." *Tribun Banyumas*. 2022. <https://banyumas.tribunnews.com/2022/01/13/sekolah-swasta-di-jateng-sambat-Tenaga-Pendidik-honorer-mereka-yang-lolos-pppk-ditugaskan-di-sekolah-negeri>.
- Elvira Azis, Arif Partono Prasetyo, and Kristian Heri Utomo. 2019. "Overcoming Turnover Intention Problems: Direct– Indirect Model To Identify the Effect of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction in Service-Based Organizations." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 17 (3): 555–66. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2019.017.03.20>.
- Gumantan, Aditya, and Ihsanudin. 2020. "Tingkat Motivasi Latihan Ukm Panahan Teknokrat Selama Pandemi Covid." *Journal of Physical Education* 1 (2): 10–13.
- Gunawan, Hendra, Atiqotun Nisa, and Yuli Afrina. 2021. "Minat Jalur Karir Akuntansi Dari Perspektif Motivasi Intrinsik, Ekstrinsik, Orang Ketiga Dan Eksposur Karir." *Akuntabilitas* 14 (1): 1–12. <https://doi.org/10.15408/akt.v14i1.18185>.
- Hakim, Hakim, and Meinunik Alfiah. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap." *Jurnal Ecoment Global* 6 (1): 55–64. <https://doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1319>.
- Hartono, Setio. 2021. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Pendektan Religiusitas, Motivasi Intrinsik Dan Etos Kerja Islami." <https://www.proquest.com/openview/06bb2abe77a52292e839ec51b133e752/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>.
- Jannah, Nur Wakhidah, and Hermin Endratno. 2017. "PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM BANJARNEGARA." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis MEDIA EKONOMI* XVII.
- Lolita, Gina. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan Dan Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pemda Jakarta Timur." *Jurnal Eksekutif* 13 (1): 137–60. <https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/download/111/109>.
- Mardalis, Ahmad, Pipit Nur Indah Sari, and Saleh Minhayati. 2019. "Religiosity and Its Effect on Employee's Perfomance" 339 (Aicosh): 66–70. <https://doi.org/10.2991/aicosh-19.2019.14>.

- Mario, T, and I A Silviandari. n.d. “Pemenuhan Kebutuhan Untuk Bergabung Dalam Komunitas Cornering Malang (Analisis Teori Clayton Alderfer).” *Academia.Edu*. [https://www.academia.edu/download/31947984/Jurnal_Tarsisius_Mario_\(0811230034\).pdf](https://www.academia.edu/download/31947984/Jurnal_Tarsisius_Mario_(0811230034).pdf).
- Marpaung, Muslim, M Ridwan, Sulastrri Sriani, and Purnama Ramadani Silalahi. 2021. “Analisis Moderasi Religiusitas Pada Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemprov Sumut.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7 (2): 669–78. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2152>.
- Muzayyana, Azri, Moehariono Moehariono, and Rini Fatmawati. 2020. “Studi Literatur Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perusahaan).” *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi* 23 (1): 18. <https://doi.org/10.30649/aamama.v23i1.121>.
- Nazah, Khairatun, and Herwan Nafil. 2021. “Peran Motivasi Intrinsik Dalam Memediasi Etika Kerja Islam, Religiusitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.” *Jurnal Ekuivalensi* 7 (2): 357–70. <https://doi.org/10.51158/ekuivalensi.v7i2.499>.
- Nugroho, Yunianto Agung, Dhaniel Hutagalung, Masduki Asbari, Heri Supriatna, and Dewiana Novitasari. 2021. “Analisis Pengaruh Manajerial Coaching Dan Motivasi Intrinsik” 16 (2): 364–78.
- Pahlawan, Alfi, and Onsardi. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu.” *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)e-ISSN 2723-424X* 1 (2): 153–63.
- Pongpeng, Preecha, and Teerapong Pongpeng. n.d. “Relationship Between Employee Motivation and Organizational Commitment of Employee in Private,” 177–82.
- Potu, J, V P K Lengkong, and I Trang. 2021. “The Influence of Intrinsick Motivation, and Extrinsick Motivation on Employee Performance At Pt. Air Manado.” 387 *Jurnal EMBA* 9 (2): 387–94.
- Putra, Afdi Tria, Jajuk Herawati, and Ignatius Soni Kurniawan. 2022. “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai.” *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 5 (4): 1751–65. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974>.
- Rijanti, Tristiana, and Ima Nurshilasari. 2021. “Pengaruh Religiusitas, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional.” *Jurnal Manajemen Dan Akutansi* 16: 394–401.
- Rofik, Mochamad. 2022. “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Religiusitas Dan Motivasi Internal Yang Dimediasi Etos Kerja.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan* 1 (2): 185–95. <http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper/article/view/395%0Ahttp://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper/article/download/395/298>.

- Ronal, Sihaloho Donra, and Siregar Hotlin. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9 (2): 273–81. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>.
- Sayyidah, Aisya Farah, Rifda Nafisa Mardhotillah, Nur Alfiana Sabila, and Sri Rejeki. 2022. "Peran Religiusitas Islam Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis." *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam* 13 (2): 103–15. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v13i2.4274>.
- Siregar, Zulhazzi, Sugianto Sugianto, and Marliyah Marliyah. 2021. "The Effect of Religiosity and Emotional Intelligence on the Performance of the Management of the Student Organization with Motivation as Intervening Variable." *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* 4 (1): 219–32. <https://doi.org/10.31538/ijse.v4i1.1501>.
- Triani, Fatma, Hamid Halin, and Muhammad Wadud. 2020. "Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at PT Surya Dermato Medica Palembang." *International Journal of Community Service & Engagement* 1 (1): 11–18. <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijcse/article/view/75>.
- Wanti, Melyana, Christy N. Mintjelungan, and Vonny N. S. Wowor. 2021. "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Perilaku Menyikat Gigi Pada Anak." *E-GiGi* 9 (1): 15–20. <https://doi.org/10.35790/eg.9.1.2021.32365>.
- Wijayanti, Ramadhian, and Mafizatun Nurhayati. 2021. "The Effect of Employee Religiosity and Organizational Culture on Employee Performance with Intrinsic Motivation as a Mediation Variable in Bank Syariah Indonesia (BSI) Ex BNI Syariah Head Office." *European Journal of Business and Management Research* 6 (5): 100–106. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.1069>.
- Yudiatmaja, Wayu Eko, Edison Edison, Rahayu Sulistiowati, Tri Samnuzulsari, and Jalaluddin Abdul Malek. 2021. "Linking Religiosity and Employee Performance in the Public Sector: Does Public Service Motivation Matter?" *Otoritas : Jurnal Ilmu Pemerintahan* 11 (2): 125–40. <https://doi.org/10.26618/ojip.v11i2.5353>.
- Yuliartini, Ni Putu Rai, and Kadek Desy Pramita. 2022. "Jurnal Komunikasi Hukum." *Jurnal Komunikasi Hukum, Volume 7 Nomor 1 Februari 2021* 8 (1): 469–80. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/issue/view/863>.
- Yusuf, Muhammad. 2021. "The Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang." *Mbia* 20 (1): 18–31. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i1.1221>.