

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Studi pada Guru MTs N 5 Kebumen)**

**Siti Khotijah**

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa

Email: [sitik0110@gmail.com](mailto:sitik0110@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan islami dan etika kerja islam terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis variabel, yaitu variabel bebas yang meliputi kepemimpinan islami dan etika kerja islam. Variabel terikat meliputi kinerja dan variabel intervening yaitu motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh karena jumlah responden yang relatif kecil sehingga jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, analisis jalur, dan *sobel test*. Alat bantu pengelolaan data menggunakan *SPSS for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Etika kerja islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja. Etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi kerja dapat memediasi antara kepemimpinan islami dan kinerja serta motivasi kerja dapat memediasi antara etika kerja islam dan kinerja.

**Kata kunci:** kepemimpinan islami, etika kerja islam, motivasi kerja, kinerja

## **Abstract**

*This study aims to examine the effect of Islamic leadership and Islamic work ethic on performance with work motivation as an intervening variable. The variables in this study consisted of three types of variables, namely independent variables which included Islamic leadership and Islamic work ethics. The dependent variable includes performance and the intervening variable, namely work motivation. The population in this study were PNS teachers at MTs Negeri 5 Kebumen, amounting to 48 people. The sampling technique is saturated sample because the number of respondents is relatively small so that the entire population is used as a sample. Data collection techniques using questionnaires, data analysis used is instrument validity and reliability test, classical assumption test, hypothesis testing, correlation analysis, path analysis, and Sobel test. Data management tool using SPSS for windows. The results showed that Islamic leadership had a positive effect on work motivation. Islamic work ethic has a positive effect on work motivation. Islamic leadership has a positive effect on performance. Islamic work ethic has a positive effect on performance. Work motivation can mediate between Islamic leadership and performance and work motivation can mediate between Islamic work ethics and performance.*

**Keywords:** *Islamic leadership, Islamic work ethic, work motivation, performance*

# PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Guru MTs N 5 Kebumen)

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah alat untuk mencerdaskan bangsa. Manusia membutuhkan pendidikan untuk kehidupannya. Manusia dapat menggunakan pendidikan yang telah dia dapatkan untuk memperbaiki kualitas hidupnya. Setiap manusia yang menempuh pendidikan diharapkan mampu mencapai semua cita-cita yang mereka inginkan serta diakui oleh masyarakat lainnya. Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sekolah adalah organisasi formal yang memiliki unsur dan berfungsi saling berhubungan satu sama lain dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Unsur-unsur tersebut terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, karyawan, supervisor dan peserta didik. Ada pula unsur sarana dan prasarana, termasuk fasilitas dan finansial sekolah, disamping komponen kurikulum pendidikan sebagai pedoman bagi proses pengajaran dan pembelajaran. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jenjang dalam pendidikan dibedakan menjadi pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi. Adapun bentuk dari pendidikan dasar adalah Sekolah Dasar (SD) dan Ibtidaiyah (MI), atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat sedangkan bentuk pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), atau bentuk lain yang sederajat, serta pendidikan tinggi yang berbentuk perguruan tinggi.

Guru profesional adalah guru yang mampu bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan dan memiliki beberapa kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh guru mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 menjelaskan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional untuk menjadi guru yang mempunyai kinerja baik untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu untuk mencapai tujuan tertentu. Demikian halnya dengan kinerja guru, dapat dilihat dari kemampuannya memberikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat

umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didiknya.

Kinerja guru yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja untuk meningkatkan kualitas lulusan yang akan berdampak pada perbaikan sumber daya manusia nantinya. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat akreditasi A yang telah dicapai oleh MTs Negeri 5 Kebumen dimana peran guru dan tenaga lainnya yang ikut berkontribusi dalam pencapaian tersebut. Selain itu, administrasi guru yang sudah dilaksanakan dengan baik oleh masing-masing guru MTs Negeri 5 Kebumen berupa silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang memuat identitas mata pelajaran, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), indikator, tujuan pembelajaran, penilaian dan sumber belajar. Selain hal tersebut, kedisiplinan guru MTs Negeri 5 Kebumen sudah sangat baik, hal tersebut dapat dilihat dari ketelambatan guru yang semakin sedikit, dan jika masih tetap ada yang berulang datang terlambat akan mendapatkan nasihat dari kepala sekolah. Prestasi yang dimiliki oleh MTs Negeri 5 Kebumen cukup baik hal tersebut bisa dilihat dari kejuaraan-kejuaraan yang telah diraih oleh MTs Negeri 5 Kebumen hal tersebut tidak lepas dari peran guru yang mengajar siswanya sehingga dapat meraih kejuaraan. Kinerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen dinyatakan baik tidak hanya dari hal di atas tetapi juga penilaian kinerja yang dilakukan pada setiap tahunnya. Berikut merupakan data rata-rata penilaian guru di MTs Negeri 5 Kebumen.

**Tabel 1. Nilai Kinerja Guru Di MTs Negeri 5 Kebumen**

No	Rata – Rata Penilaian Kinerja		
	2018	2019	2020
1	84	84	85
2	85	86	86
3	85	85	85
4	83	83	85
5	87	86	87
6	85	86	86
7	84	87	87
8	83	85	86
9	86	86	85
10	82	85	85
11	85	84	86
12	85	86	86
13	85	83	86
14	83	83	85
15	86	85	84
16	87	87	85
17	88	87	87
18	83	84	85
19	84	84	85
20	84	86	85
21	86	86	84

# PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

## (Studi pada Guru MTs N 5 Kebumen)

22	82	84	84
23	83	86	85
24	83	85	85
25	84	83	84
26	83	84	84
27	85	84	84
28	82	84	84
29	82	84	85
30	82	87	87
31	83	85	85
32	82	85	85
33	85	86	88
34	84	85	85
35	83	86	86
36	83	86	86
37	83	85	85
38	84	85	86
39	85	86	87
40	85	85	86
41	84	85	86
42	86	82	87
43	82	82	85
44	86	83	86
45	87	85	87
46	83	83	86
47	84	84	86
48	84	83	85
<b>Rata - Rata</b>	<b>84,145</b>	<b>84,791</b>	<b>85,5</b>

Sumber: Data Supervisi Kinerja Guru di MTs N 5 Kebumen

Berdasarkan tabel nilai kinerja guru di atas terdapat hasil rata-rata penilaian kinerja guru pada tahun 2018 sebesar 84,145 menunjukkan baik, tahun 2019 sebesar 84,791 menunjukkan baik dan tahun 2020 sebesar 85,5 menunjukkan baik. Hasil dari tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata penilaian kinerja guru di MTs Negeri 5 Kebumen mengalami peningkatan pada setiap tahunnya.

Peningkatan kinerja guru yang ada di MTs Negeri 5 Kebumen menjadi fenomena yang penting untuk diteliti. Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru antara lain kepemimpinan islami, etika kerja islam, dan motivasi kerja.

Faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja salah satunya yaitu kepemimpinan islami. Masalah kepemimpinan kepala sekolah terlihat dari perbedaan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berbeda tiap sekolah. Cara ini menjadi sekolah yang berbeda dengan sekolah lainnya juga mempengaruhi kinerja guru yang ada dalam pengawasannya. Kepala sekolah yang mampu mempengaruhi bawahannya untuk bekerja lebih baik dan tetap mengedepankan syariat islam sangat diperlukan di lingkungan sekolah. Kepemimpinan islami merupakan salah satu diantara sekian model kepemimpinan. Kepemimpinan islami, Menurut Wijayanti dan Wadji (2012), kepemimpinan islami adalah kepemimpinan yang

selalu berpegang atau didasarkan kepada ketentuan atau ajaran-ajaran yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadist. Kepemimpinan islami merupakan proses atau cara memengaruhi dari seorang pimpinan kepada bawahannya yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi dimana cara memengaruhi tersebut didasarkan pada aturan-aturan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan hadits.

Hasil wawancara pada beberapa guru di MTs Negeri 5 Kebumen, kepala sekolah menjalankan kepemimpinannya sesuai dengan ajaran islam. Hal tersebut dibuktikan dengan selalu menyampaikan hal-hal yang penting seperti masalah keuangan kepada guru di MTs Negeri 5 Kebumen. Kepala sekolah yang menyampaikan informasi keuangan kepada guru bertujuan agar guru dapat memahami kondisi keuangan yang ada di MTs Negeri 5 Kebumen dan guru juga dapat yakin bahwa kepala sekolah selalu jujur dan amanah. Selain hal tersebut, kepala sekolah juga mengajak guru untuk memahami lebih dalam ilmu agama islam agar mereka di sana tidak hanya bekerja tetapi juga paham ilmu agama islam. Kepala sekolah juga menerapkan sholat dhuhur berjamaah untuk semua guru dan siswanya, menghafalkan Al-Qur'an jus amma untuk kelas tujuh, menghafalkan Al-Qur'an surat yassin untuk kelas delapan dan menghafal Al-Qur'an surat Al Waqiah untuk kelas sembilan. Selain hal tersebut, pada setiap koridor sekolah juga terdapat tulisan motivasi dan petingnya ilmu yang dikutip dari hadist dan Al-Qur'an. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah menginginkan bahwa guru dan siswanya untuk selalu bersemangat untuk bekerja dan belajar sesuai dengan ajaran islam.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu etika kerja islam. Menurut Ahmad, Set.al mendefinisikan etika kerja Islam adalah sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah/Hadist mengenai kerja dan kerja keras. Etika kerja didefinisikan sebagai seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Guru yang bekerja berdasarkan etika akan mengedepankan nilai-nilai yang tertera pada Al-Qur'an dan Sunnah/Hadist tidak hanya untuk kepentingan diri tetapi semata untuk mencari ridho dari Allah SWT sehingga dalam bekerja selalu diberi kemudahan.

Guru MTs Negeri 5 Kebumen yang bekerja dengan mengedepankan nilai kaidah islam dalam proses mengajar mereka selalu memberikan contoh yang baik kepada siswanya saat pembelajaran sedang berlangsung ataupun diluar jam mengajar. Selain itu tata tertib yang berlaku MTs Negeri 5 Kebumen yaitu setiap guru dan staf lain memiliki kewajiban yang harus dipatuhi seperti harus bersikap dan bertindak sesuai syariah dan akhlaq Islam, menaati kode etik pegawai berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku, melaksanakan tugas dalam belajar mengajar dengan kesungguhan hati, disiplin, tekun, jujur, cermat, sopan santun dan penuh tanggung jawab.

# PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Guru MTs N 5 Kebumen)

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Terry Mitchell (dalam Werner dan DeSimone, 2006:48) didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Wexley and Yukl (1992:75), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Motivasi kerja guru yang tinggi akan memberikan dampak positif dalam proses belajar mengajar. Selain itu pemberian reward atau kompensasi kepada guru yang memiliki prestasi dalam mengajar akan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik dalam kegiatan mengajar agar siswa lebih semangat dalam belajar. hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vernadat et al. (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi efektif dalam memotivasi pegawai. Selain itu motivasi yang tinggi juga akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi pula, hal tersebut dapat dilihat bahwa seorang guru yang berkerja dengan motivasi yang tinggi akan melahirkan siswa-siswa yang berprestasi karena seorang guru akan mengajarkan dengan penuh kesabaran sampai siswa itu paham. Motivasi kerja yang baik akan memberikan dorongan semangat tersendiri untuk guru sehingga kinerja guru akan semakin baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan WAKA kurikulum bahwa guru dapat termotivasi dengan baik yaitu jika guru MTs Negeri 5 Kebumen jika diberikan tugas maka akan dilaksanakan dengan baik agar tujuan organisasi tercapai. Guru MTs Negeri 5 Kebumen termotivasi pada diri sendiri dan juga pihak lain dalam hal ini yaitu kepala sekolah. Hal tersebut dibuktikan dengan melaksanakan tugas dengan baik dalam kegiatan belajar mengajar, selain itu guru juga termotivasi oleh kepala sekolah yang selalu bersikap ramah dan menyapa semua guru yang dijumpai dan selalu memberi semangat dalam menjalankan proses mengajar agar siswanya ikut bersemangat dalam belajar sehingga siswanya akan lebih mudah memahami. Pada saat rapat kepala sekolah juga membebaskan guru yang ingin berpendapat tanpa membedakan posisi guru tersebut, hal tersebut menjadikan guru tetap semangat untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah juga memberika reward kepada guru yang memiliki prestasi yang baik, hal ini membuat guru termotivasi untuk meningkatkan kinerja agar jauh lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti bermaksud untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru MTs N 5 Kebumen)”**.

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, dapat diidentifikasi bahwa kinerja guru MTs N 5 Kebumen semakin meningkat, hal ini diduga disebabkan oleh kepemimpinan islami, etika kerja islam dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh kepemimpinan islami terhadap motivasi kerja guru MTs Negeri 5 Kebumen?
2. Apakah pengaruh etika kerja Islam terhadap motivasi kerja guru MTs Negeri 5 Kebumen?
3. Apakah pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen?
4. Apakah pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen?
5. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen?
6. Apakah pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?

## KAJIAN TEORI

### Kinerja

Menurut Rivai (2010: 309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Istilah kinerja juga sering disebut performance. Ada beberapa pandangan yang membahas tentang kinerja, walaupun definisi kinerja dapat diartikan dengan berbagai arti, namun dalam hal ini diuraikan tentang definisi dari kinerja. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya Mangkunegara (2002: 33).

Definisi kinerja menurut Prawirosentono (2010:2) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dharma dan Haedar (2010:32) menjelaskan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Gibson (2007:70) secara singkat menjelaskan bahwa, kinerja (performance) merupakan hasil yang sangat diinginkan dari perilaku. Lopez (dalam Faqih,2011), mengartikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Hasibuan (2007:105) menguraikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

# PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

## (Studi pada Guru MTs N 5 Kebumen)

pengalaman, dan kesungguhan. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif.

### Motivasi Kerja

Motivasi menurut arti kata yaitu motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi menurut Hasibuan, yaitu mengarahkan kemampuan bawahan agar dapat bekerjasama secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan, motivasi kerja diartikan sebagai pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan melalui petunjuk-petunjuk dalam usaha mencapai tujuan. G.Terry mengemukakan bahwa motivasi diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat (M.Manulang, 2006).

Dalam bukunya Hamzah (2007) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata motif, yang berarti sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, akan tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

“Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri (Bittel & Newstron dalam Kartika & Kaihatu, 2010).”

Motivasi dibagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul dari dalam seperti minat atau keingintahuan. Konsep motivasi intrinsik mengidentifikasi tingkah laku seseorang yang merasa senang terhadap sesuatu. Apabila ia menyenangkan suatu kegiatan maka akan termotivasi untuk melakukan kegiatan tersebut. Jika seseorang menghadapi tantangan, dan ia merasa yakin dirinya mampu maka orang tersebut akan mencoba melakukan kegiatan tersebut. Sedangkan motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang terbentuk oleh faktor-faktor eksternal (Hamzah, 2007).

Wexley and Yukl (1992 : 75), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.

### Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan atau leadership dalam bahasa Arab disebut dengan khilafah. Kepemimpinan Islam dalam suatu organisasi diperoleh dari sumber-sumber Islami yang kemudian diaplikasikan dalam organisasi dengan kepercayaan dan praktek secara Islami berdasarkan Al-

Qur'an dan Sunnah (Ahmad, 2011). Prinsip kepemimpinan berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah bukanlah suatu hal yang terbelang baru di lapisan masyarakat. Namun, hal tersebut lebih menekankan kepada kita tentang kembalinya pemikiran hati dan nurani yang bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah serta menerapkannya pada seluruh aspek kehidupan (Hossain dalam Ahmad, 2011).

Pola kepemimpinan Rasulullah Muhammad SAW membentuk sebuah paradigma kepemimpinan. Menurut Tasmara (2006), paradigma kepemimpinan dalam Islam terdiri dari dua bagian, yaitu:

- Paradigma legal formalistik, yaitu kepemimpinan yang dilakukan oleh orang Muslim, azas-azas yang digunakan juga Islam, simbol-simbol yang dipakai juga mencerminkan Islam. Hal ini terlepas apakah caranya dalam memimpin itu berpegang pada prinsip-prinsip bila dasar keIslaman atau tidak.
- Paradigma esensial substansial, yaitu kepemimpinan yang didalamnya terdapat nilai-nilai Islam yang dipraktekkan dalam mengelola sebuah organisasi, seperti menjaga sifat amanah, kejujuran, keadilan, musyawarah, keihlasan, tanggung jawab, dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan tanpa melihat apakah orang-orang yang terlibat di dalamnya Muslim atau non Muslim.

### Etika Kerja Islam

Triyuwono mengemukakan etika terekspresikan dalam bentuk Syari'ah, yang terdiri dari Al Qur'an, Hadits, Ijma' dan Qiyas. Didasarkan pada sifat keadilan, Etika Syari'ah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber untuk membedakan mana yang benar (haq) dan yang buruk (bathil). Sementara itu etika kerja Islam muncul ke permukaan, dengan landasan bahwa Islam adalah agama yang sempurna. Islam merupakan kumpulan aturan-aturan ajaran (doktrin) dan nilai-nilai yang dapat menghantarkan manusia dalam kehidupannya menuju tujuan kebahagiaan hidup baik di dunia maupun di akhirat (Panuju, 1995: 2).

Menurut Ali & Al-owaihan (2006) etika kerja islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya ditempat kerja. Etika kerja islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologi, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman, konsep awalnya yaitu berasal dari al-Qur'an dan Sunnah atau perkataan Nabi Muhammad SAW.

Etika kerja Islam mengandung dua dimensi, yaitu dimensi ukhrawi dan duniawi. Dalam aspek ukhrawi, Islam menekankan pentingnya niat dalam melakukan pekerjaan, tentu dengan tujuan untuk mendapatkan keutamaan dari Allah, bekerja yang didasarkan pada prinsip agama akan menunjukkan fithrah seorang muslim, dan mengangkat derajat dan martabat seseorang sebagai hamba Allah dapat dipercaya. Sedangkan dalam dimensi duniawi, agama menekankan konsep ihsan dan itqon

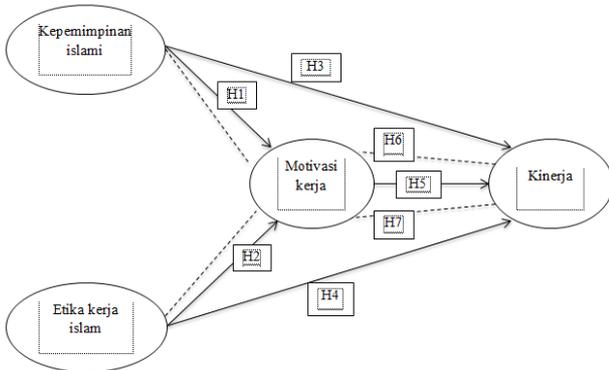
# PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

## (Studi pada Guru MTs N 5 Kebumen)

dalam bekerja, ihsan berarti membawa kemaslahatan bagi diri sendiri dan orang lain, sedangkan itqon melakukan pekerjaan dengan teliti, professional, dan tanggungjawab (Ahmad dan Owoyemi, 2012).

### METODE

Model empiris pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh karena jumlah responden yang relatif kecil sehingga jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

#### 1) Wawancara

Data diperoleh dengan mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Wawancara dilakukan dengan komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden. Wawancara untuk mendapatkan informasi dilakukan oleh peneliti dengan narasumber yaitu Waka Kurikulum dan Guru MTs N 5 Kebumen.

#### 2) Kuesioner

Diperoleh dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap subyek penelitian melalui pembagian kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang kepemimpinan islami, etika kerja islam, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Guru MTs N 5 Kebumen sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Peneliti merancang dan mengedarkan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden untuk memberikan tanggapannya terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

#### 3) Studi Pustaka

Studi pustaka atau tinjauan literatur dilakukan dalam rangka memperoleh data-data sekunder. Sumber-sumber data sekunder antara lain adalah buku-buku yang berisi teori yang relevan dengan penelitian, jurnal-jurnal penelitian yang berkaitan dengan penelitian, sumber-sumber di internet yang berkaitan dengan penelitian, dan lain-lain

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memperoleh informasi tentang pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik.

#### 2. Analisis Statistika

Analisis statistik digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistik dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS (statistical product and services solution) for windows versi 21.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik

#### Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Islami**

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,645	0,2845	Valid
2	Butir 2	0,599	0,2845	Valid
3	Butir 3	0,578	0,2845	Valid
4	Butir 4	0,670	0,2845	Valid
5	Butir 5	0,327	0,2845	Valid
6	Butir 6	0,558	0,2845	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 2, semua item pertanyaan kepemimpinan islami menunjukkan hasil bahwa nilai r hitung lebih besar r tabel. Butir 1 memiliki r hitung 0,645, butir 2 memiliki r hitung 0,599, butir 3 memiliki r hitung 0,578, butir 4 memiliki r hitung 0,670, butir 5 memiliki r hitung 0,327, dan butir 6 memiliki r hitung 0,558. Masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel kepemimpinan islami dinyatakan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islam**

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,670	0,2845	Valid
2	Butir 2	0,661	0,2845	Valid
3	Butir 3	0,672	0,2845	Valid
4	Butir 4	0,454	0,2845	Valid
5	Butir 5	0,494	0,2845	Valid
6	Butir 6	0,481	0,2845	Valid
7	Butir 7	0,586	0,2845	Valid

# PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Guru MTs N 5 Kebumen)

8	Butir 8	0,349	0,2845	Valid
---	---------	-------	--------	-------

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 3, semua item pertanyaan etika kerja islam menunjukkan hasil bahwa nilai r hitung lebih besar rtabel. Butir 1 memiliki r hitung 0,670, butir 2 memiliki r hitung 0,661, butir 3 memiliki r hitung 0,672, butir 4 memiliki r hitung 0,454, butir 5 memiliki r hitung 0,494, butir 6 memiliki r hitung 0,481, butir 7 memiliki r hitung 0,586, dan butir 8 memiliki r hitung 0,349. Masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel etika kerja islam dinyatakan valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,757	0,2845	Valid
2	Butir 2	0,452	0,2845	Valid
3	Butir 3	0,701	0,2845	Valid
4	Butir 4	0,624	0,2845	Valid
5	Butir 5	0,584	0,2845	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4, semua item pertanyaan motivasi kerja menunjukkan hasil bahwa nilai r hitung lebih besar rtabel. Butir 1 memiliki r hitung 0,757, butir 2 memiliki r hitung 0,452, butir 3 memiliki r hitung 0,701, butir 4 memiliki r hitung 0,624, dan butir 5 memiliki r hitung 0,584. Masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,524	0,2845	Valid
2	Butir 2	0,732	0,2845	Valid
3	Butir 3	0,564	0,2845	Valid
4	Butir 4	0,722	0,2845	Valid
5	Butir 5	0,708	0,2845	Valid
6	Butir 6	0,753	0,2845	Valid
7	Butir 7	0,414	0,2845	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 5, semua item pertanyaan motivasi kerja menunjukkan hasil bahwa nilai r hitung lebih besar rtabel. Butir 1 memiliki r hitung 0,524, butir 2 memiliki r hitung 0,732, butir 3 memiliki r hitung 0,564, butir 4 memiliki r hitung 0,722, butir 5 memiliki r hitung 0,708, butir 6 memiliki r hitung 0,753, dan butir 7 memiliki r hitung 0,414. Masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel kinerja dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 21:

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No.	Variabel	r kritis	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Islami	0,60	0,722	Reliabel
2	Etika Kerja Islam	0,60	0,665	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,60	0,606	Reliabel
4	Kinerja	0,60	0,750	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Tabel 6 menunjukkan bahwa kuesioner untuk seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini dilihat dari hasil koefisien cronbach's alpha yang bernilai > dari 0,60. Nilai cronbach's alpha untuk variabel kepemimpinan islami sebesar 0,722, variabel etika kerja Islam sebesar 0,665, variabel motivasi kerja sebesar 0,606, dan variabel kinerja sebesar 0,750.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Substruktural I**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		48
Norma l Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,74770085
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,072
	Negative	-,112
Kolmogorov-Smirnov Z		,774
Asymp. Sig. (2-tailed)		,587
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,587 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Substruktural II**

# PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Guru MTs N 5 Kebumen)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameter <sup>s,a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,34454724
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,145
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		1,006
Asymp. Sig. (2-tailed)		,263
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,263 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain di dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1).

**Tabel 9. Uji Multikolinieritas Substruktural I**

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Islami	,326	3,064
2	Etika Kerja Islam	,326	3,064

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 9 dapat dijelaskan bahwa Collinieritas Statistic mempunyai angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

**Tabel 10. Uji Multikolinieritas Substruktural II**

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	,270	3,706

	Islami		
2	Etika Kerja Islam	,237	4,212
3	Motivasi Kerja	,238	4,198

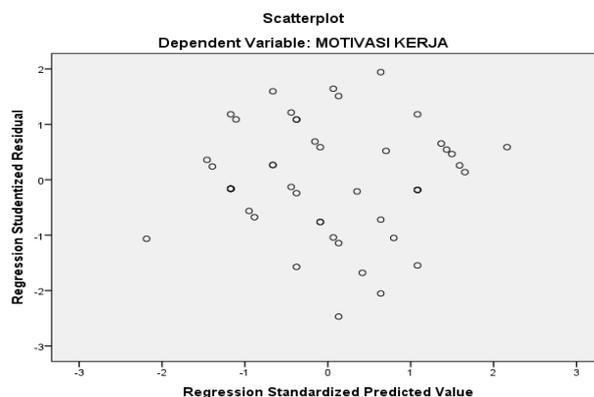
Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 10 dapat dijelaskan bahwa Collinieritas Statistic mempunyai angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

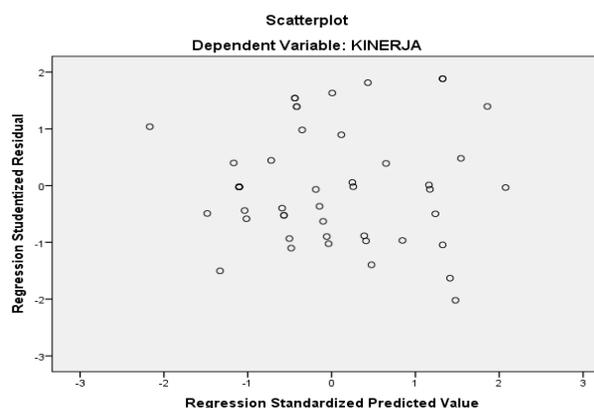
**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural I**



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan gambar 1 di atas dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural II**



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan gambar 2 di atas dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta

# PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

## (Studi pada Guru MTs N 5 Kebumen)

titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel bebas (kepemimpinan islami) dan variabel terikat (kinerja) dengan tingkat signifikan sebesar 5% = ( $\alpha=0,05$ ). Penentuan ttabel untuk persamaan 1 dengan menggunakan rumus  $df= n - k$  ( $48 - 3 = 45$ ) diperoleh angka pada ttabel sebesar 2,01410.

**Tabel 11. Hasil Uji t Substruktural I**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,599	1,417		,423	,675
Kepemimpinan Islami	,297	,097	,391	3,069	,004
Etika Kerja Islam	,383	,093	,523	4,106	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

- a. Hubungan kepemimpinan islami dan etika kerja islam  
Hasil uji t pada Tabel 11 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepemimpinan islami (X1) sebesar  $0,004 < 0,05$  dan hasil perhitungan angka thitung sebesar  $3,069 >$  ttabel 2,01410. Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y1), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- b. Hubungan etika kerja Islam dan motivasi kerja  
Hasil uji t pada Tabel IV-14 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel etika kerja Islam (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan angka thitung sebesar  $4,106 >$  ttabel 2,01410. Hasil ini menyatakan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y1), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Penentuan ttabel untuk persamaan 2 dengan menggunakan rumus  $df= n - k$  ( $48 - 4 = 44$ ) diperoleh angka pada ttabel sebesar 2,01537. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 12. Hasil Uji t Substruktural II**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,432	,662		-,654	,517
1 Kepemimpinan Islami	,840	,050	,760	16,959	,000
Etika Kerja Islam	,144	,051	,135	2,825	,007
Motivasi Kerja	,192	,069	,132	2,757	,008

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

- a. Hubungan kepemimpinan islami dan kinerja  
Hasil uji t pada Tabel IV-15 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepemimpinan islami (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan angka thitung sebesar  $16,959 >$  ttabel 2,01537. Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- b. Hubungan etika kerja Islam dan kinerja  
Hasil uji t pada Tabel IV-15 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel etika kerja Islam (X2) sebesar  $0,007 < 0,05$  dan hasil perhitungan angka thitung sebesar  $2,825 >$  ttabel 2,01537. Hasil ini menyatakan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- c. Hubungan motivasi kerja dan kinerja  
Hasil uji t pada Tabel IV-15 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi kerja (Y1) sebesar  $0,008 < 0,05$  dan hasil perhitungan angka thitung sebesar  $2,757 >$  ttabel 2,01537. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### Koefisien Determinasi

Pengujian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika  $R^2$  yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar.

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural I**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 <sup>a</sup>	,762	,751	,76414

a. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA ISLAM, KEPEMIMPINAN ISLAMI  
b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

# PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

## (Studi pada Guru MTs N 5 Kebumen)

Berdasarkan Tabel 13 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square persamaan I sebesar 0,751 artinya kontribusi variabel kepemimpinan islami dan etika kerja Islam terhadap motivasi kerja adalah sebesar 75,1% , sedangkan 24,9% (100% - 75,1%) dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

**Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural II**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,988 <sup>a</sup>	,976	,975	,35610
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN ISLAMI, ETIKA KERJA ISLAM				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 14 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square persamaan I sebesar 0,975 artinya kontribusi variabel kepemimpinan islami, etika kerja Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 97,5% , sedangkan 2,5% (100% - 97,5%) dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

### Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besaran antar variabel. Adapun untuk mengetahui besaran korelasi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

1.  $0 - 0,25$  : korelasi lemah (dianggap tidak ada)
2.  $> 0,25 - 0,5$  : korelasi cukup
3.  $> 0,5 - 0,75$  : korelasi kuat
4.  $> 0,75-1$  : korelasi sangat kuat

Hasil analisis korelasi yang dilakukan terhadap dua persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 15. Hasil Uji Korelasi**

Correlations			
		KEPEMIMPINAN ISLAMI	ETIKA KERJA ISLAM
KEPEMIMPINAN ISLAMI	Pearson Correlation	1	,821**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	48	48
ETIKA KERJA ISLAM	Pearson Correlation	,821**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 15 di atas, nilai korelasi antara kepemimpinan islami dan etika kerja islam sebesar 0,821 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya terdapat hubungan atau korelasi yang kuat dan signifikan antara kepemimpinan islami dan etika kerja islam.

### Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan islami (X1), etika kerja Islam (X2),

motivasi kerja (Y1), dan kinerja (Y2) dapat dirumuskan sebagai berikut:

#### 1. Substruktural I

$$Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

Keterangan:

Y1 = Motivasi Kerja

Y2 = Kinerja

X1 = Kepemimpinan Islami

X2 = Etika Kerja Islam

$\epsilon_1$  = error

Hasil uji persamaan struktural adalah sebagai berikut:

**Tabel 16. Hasil Analisis Jalur Substruktural I**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 <sup>a</sup>	,762	,751	,76414
a. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA ISLAM, KEPEMIMPINAN ISLAMI				
b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA				

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,599	1,417		,423	,675
Kepemimpinan Islami	,297	,097	,391	3,069	,004
Etika Kerja Islam	,383	,093	,523	4,106	,000
a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA					

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 16, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,391X_1 + 0,523X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,762} = \sqrt{0,238} = 0,488$$

Keterangan:

- a. Koefisien regresi X<sub>1</sub> sebesar 0,391 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kepemimpinan islami akan meningkatkan motivasi kerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen sebesar 0,391. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien kepemimpinan islami berarti motivasi kerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen semakin meningkat.
- b. Koefisien regresi X<sub>2</sub> sebesar 0,523 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel etika kerja Islam akan meningkatkan motivasi kerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen sebesar 0,523. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien etika kerja Islam berarti motivasi kerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen semakin meningkat.

# PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

## (Studi pada Guru MTs N 5 Kebumen)

- c. Nilai residual atau eror sebesar 0,488 menunjukkan bahwa motivasi kerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan islami dan etika kerja Islam.

### 2. Substruktural II

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2}$$

Keterangan:

- Y<sub>1</sub> = Motivasi Kerja  
 Y<sub>2</sub> = Kinerja  
 X<sub>1</sub> = Kepemimpinan Islami  
 X<sub>2</sub> = Etika Kerja Islam  
 ε<sub>2</sub> = error

Hasil uji persamaan struktural adalah sebagai berikut:

**Tabel 17. Hasil Analisis Jalur Substruktural II**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,988 <sup>a</sup>	,976	,975	,35610
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN ISLAMI, ETIKA KERJA ISLAM				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,432	,662		-,654	,517
	Kepemimpinan Islami	,840	,050	,760	16,959	,000
	Etika Kerja Islam	,144	,051	,135	2,825	,007
	Motivasi Kerja	,192	,069	,132	2,757	,008
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 17, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,760X_1 + 0,135X_2 + 0,132Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,976} = \sqrt{0,024} = 0,155$$

Keterangan:

- a. Koefisien regresi X<sub>1</sub> sebesar 0,760 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kepemimpinan islami dapat meningkatkan kinerja pada kinerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen sebesar 0,760. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien kepemimpinan islami dapat meningkatkan kinerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen.
- b. Koefisien regresi X<sub>2</sub> sebesar 0,135 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel etika kerja Islam akan meningkatkan motivasi kerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen sebesar 0,135. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien etika kerja Islam berarti motivasi kerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen semakin meningkat.

- c. Koefisien regresi Y<sub>1</sub> sebesar 0,132 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen sebesar 0,132. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien motivasi kerja berarti akan meningkatkan kinerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen.
- d. Nilai residual atau eror sebesar 0,155 menunjukkan bahwa kinerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan islami, etika kerja Islam, dan motivasi kerja.

### Perhitungan Pengaruh

- a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau *DE*)

Untuk mengetahui pengaruh langsung atau DE, digunakan formula sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,391$$

- 2) Pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap Motivasi kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,523$$

- 3) Pengaruh variabel Kepemimpinan Islami terhadap kinerja

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,760$$

- 4) Pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap kinerja

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,135$$

- 5) Pengaruh variabel Motivasi kerja terhadap kinerja

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,132$$

- b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau IE, digunakan formula sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel Kepemimpinan Islami terhadap kinerja melalui Motivasi kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,391 \times 0,132) = 0,052$$

- 2) Pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,523 \times 0,132) = 0,069$$

- c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- 1) Pengaruh variabel kepemimpinan islami terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,391 + 0,132) = 0,523$$

- 2) Pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,523 + 0,132) = 0,655$$

- 3) Pengaruh variabel kepemimpinan islami terhadap motivasi kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,391$$

- 4) Pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap motivasi kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,523$$

- 5) Pengaruh variabel kepemimpinan islami terhadap kinerja

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,760$$

- 6) Pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap kinerja

# PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

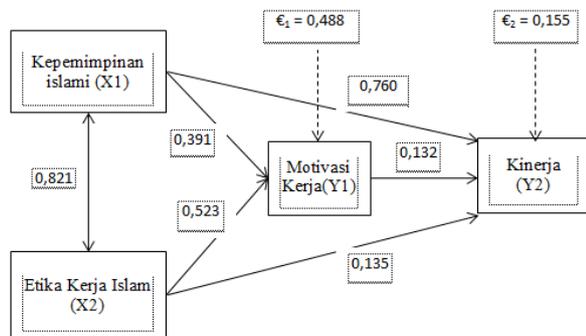
(Studi pada Guru MTs N 5 Kebumen)

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,135$$

- 7) Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja  
 $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,132$

### Diagram Analisis Jalur

Diagram jalur untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat:



### Uji Sobel

Ghozali, (2013) menyatakan Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) melalui variabel intervening (M) pengaruh tidak langsung dari X ke Y melalui variable M dihitung dengan cara mengalihkan jalur X terhadap M (a) dengan jalur M terhadap Y (b) atau ab. Jika koefisien  $ab=(c-c')$ , dimana ca adalah pengaruh X terhadap Y tanpamengontrol M, sedangkan c' adalah pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb serta besarnya standar error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah Sab yang dihitung dengan rumus di bawah ini:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Keterangan :

- a = koefisien korelasi X ke M
- b = koefisien korelasi M ke Y
- ab = hasil perkalian koefisien X ke M dengan koefisien M ke Y
- sa = standar error koefisien a
- sb = standar error koefisien b
- sab = standar error tidak langsung (*indirect effect*)

1. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.297	Sobel test: 2.05926375	0.02769145	0.03946898
b 0.192	Aroian test: 2.00162754	0.02848882	0.0453248
sa 0.097	Goodman test: 2.12218388	0.02687043	0.0338223
sb 0.069	Reset all	Calculate	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil uji sobel struktural I menunjukkan p-value atau signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

Kepemimpinan islami berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Artinya variabel motivasi kerja berfungsi sebagai intervening dalam struktural I.

2. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.383	Sobel test: 2.30564215	0.03189393	0.02113064
b 0.192	Aroian test: 2.26034583	0.03253307	0.0237998
sa 0.093	Goodman test: 2.35377553	0.03124172	0.01858383
sb 0.069	Reset all	Calculate	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil uji sobel struktural II menunjukkan p-value atau signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja islam berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Artinya variabel motivasi kerja berfungsi sebagai intervening dalam struktural II.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,069 > t_{tabel}$  2,01410 dan tingkat signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan islami mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi Kepemimpinan islami maka akan semakin tinggi pula tingkat Motivasi kerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen. Adanya pengaruh kepemimpinan Islami terhadap motivasi menunjukkan bahwa seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya berdasarkan pada syariat Islam dapat memberikan dan menciptakan suatu motivasi pada karyawannya sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya akan lebih semangat. Penerapan kepemimpinan Islami oleh kepala madrasah sudah sesuai dengan keyakinan guru dan berjalan dengan baik, dapat dinilai sudah optimal dan kepemimpinan yang diterapkan sudah selaras dengan ajaran Islam. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Rezy Aziz (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan islami dengan motivasi kerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Aulia (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islami tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

### Pengaruh etika kerja Islam terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap Motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,106 > t_{tabel}$  2,01410 dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan

# PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

## (Studi pada Guru MTs N 5 Kebumen)

bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islam maka semakin tinggi juga tingkat motivasi kerjanya. Guru MTs Negeri 5 Kebumen selalu diajarkan untuk selalu bekerja sesuai syariat, tidak melanggar aturan, mampu bekerja sama dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya. Dengan melaksanakan hal tersebut akan meningkatkan etika kerja Islam pada setiap guru yang bekerja di madrasah. Etika kerja Islam muncul dari dalam diri individu secara naluriah, sehingga seseorang yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Etika kerja Islam akan mendorong atau memotivasi seseorang untuk berkerja lebih baik. Bekerja juga akan dilandasi oleh ajaran-ajaran agama yang dianut dan diyakini kebenarannya. Islam sangat menghargai orang yang bekerja. Sehingga begitu besarnya makna kerja dalam Islam dianggap sebagai salah satu bentuk jihad atau berjuang di jalan Allah swt. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rani Kiki Nugraheni menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja Islam.

### **Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja**

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $16,959 < t_{tabel}$   $2,01537$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan Islami maka semakin tinggi kinerja pada MTs Negeri 5 Kebumen. Kepemimpinan Islami dapat memberikan pengaruh pada kinerja, seorang pemimpin akan selalu adil dan menjadi pemeran penting atau contoh untuk setiap bawahannya. Dengan kata lain, seorang pemimpin Islami mampu menyadarkan para bawahannya untuk berfikir tentang setiap hasil itu didasarkan atas kehendak Allah swt. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ratna Wijayanti dan Meftahudin (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sunarji Harahap (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Miftachul Jannah, dkk (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Islam (X1) tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja (Y2).

### **Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja**

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,825 > t_{tabel}$   $2,01537$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa etika

kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islam maka semakin tinggi pula kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen. Etika kerja Islam selalu mengutamakan kepentingan bersama sehingga dalam bekerja akan mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi. Penerapan etika kerja Islam sesuai dengan prinsip syari'ah sehingga bisa menciptakan dan menanamkan rasa ikhlas dalam bekerja dan selalu mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Etika selalu menjadi inti ajaran yang harus diikuti dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja keras adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Nilai-nilai agama di dalam bekerja yang terimplementasi dalam sikap dan perilaku kerja yaitu dapat membedakan mana yang baik dan buruk, bermanfaat dan tidak bermanfaat maka akan mengantarkan seorang individu mencapai kinerja terbaik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mc. Mifrohul Hana dan M. Nur Ghufron (2015) menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja**

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,757 > t_{tabel}$   $2,01537$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi Motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen. Motivasi memiliki pengaruh yang sangat tinggi bagi seseorang pada saat melakukan pekerjaan. Motivasi berasal dari dalam diri sendiri (intrinsik) serta berasal dari luar (ekstinsik) karena adanya rangsangan dari pihak lain, sehingga menimbulkan usaha dan kemauan keras dalam mencapai tujuan tertentu. Guru MTs Negeri 5 Kebumen memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja hal tersebut dilihat dari tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalani serta pengakuan keberadaan guru di madrasah juga mendorong motivasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarji Harahap (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja**

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja melalui Motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui pengaruh langsung yang diberikan kepemimpinan Islami (X1) terhadap kinerja (Y2) sebesar  $0,760$ . Pengaruh tidak langsung kepemimpinan Islami terhadap kinerja melalui Motivasi kerja yaitu  $0,391 \times$

# PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

## (Studi pada Guru MTs N 5 Kebumen)

0,132 = 0,052 dan pengaruh totalnya adalah  $0,391 + 0,132 = 0,523$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung 0,052 lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung 0,760. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung kepemimpinan islami (X1) melalui motivasi kerja (Y1) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja (Y2) pada guru MTs Negeri 5 Kebumen. Berdasarkan hasil uji yang digunakan dengan kalkulator sobel menunjukkan bahwa *test statistic*  $> t_{tabel}$  yaitu  $2,05926 > 2,01537$  dan *p-value*  $< \alpha$  yaitu  $0,0394 < 0,05$ . Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi antara variabel kepemimpinan islami dengan variable kinerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja. Motivasi kerja bisa digunakan sebagai variabel penghubung atau variabel intervening dalam sebuah penelitian hal tersebut dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai variabel intervening antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja.

### Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja melalui Motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui pengaruh langsung yang diberikan etika kerja Islam (X2) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0,135. Pengaruh tidak langsung etika kerja Islam terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja yaitu  $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,523 \times 0,132 = 0,069$  dan pengaruh totalnya adalah  $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,523 + 0,132 = 0,655$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung 0,069 lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung 0,135. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung etika kerja Islam (X2) melalui Motivasi kerja (Y1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y2) pada guru MTs Negeri 5 Kebumen. Berdasarkan hasil uji yang digunakan dengan kalkulator sobel menunjukkan bahwa *test statistic*  $< t_{tabel}$  yaitu  $2,30564 < 2,01537$  dan *p-value*  $< \alpha$  yaitu  $0,0211 > 0,05$ . Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi antara variabel etika kerja Islam dengan variabel kinerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar Zulkarnaen (2017) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam dengan mediasi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai kepemimpinan islami dan etika kerja islam terhadap

kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan data responden hasil kuesioner, dari segi jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, dari segi usia mayoritas responden berusia lebih dari 40 tahun, dari segi pendidikan terakhir mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1, dan berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki lama kerja lebih dari 15 tahun.
2. Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen. Semakin tinggi Kepemimpinan Islami maka semakin tinggi Motivasi Kerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen.
3. Etika Kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen. Semakin tinggi Etika Kerja Islam maka semakin tinggi Motivasi Kerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen.
4. Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen. Semakin tinggi Kepemimpinan Islam maka semakin tinggi kinerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen.
5. Etika Kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen. Semakin tinggi Etika Kerja Islam maka semakin tinggi kinerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen.
6. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru MTs Negeri 5 Kebumen. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja Guru MTs Negeri 5 Kebumen.
7. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja hal tersebut berarti motivasi kerja dapat memediasi antara variabel kepemimpinan islami dengan variabel kinerja serta menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islami dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen.
8. Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja hal tersebut berarti motivasi kerja dapat memediasi antara variabel etika kerja islam dengan variabel kinerja serta menunjukkan bahwa etika kerja islam dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen.

### Keterbatasan

1. Kondisi pandemi menyebabkan kendala dalam proses pengambilan data dan proses penyebaran kuesioner.
2. Terdapat guru yang bekerja secara *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) sehingga untuk menyebarkan kuesioner harus menunggu waktu ketika sedang WFO.

### Implikasi

### Implikasi Praktis

# PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

## (Studi pada Guru MTs N 5 Kebumen)

1. Kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen. Implikasi pada penelitian ini, kepala sekolah di MTs Negeri 5 Kebumen perlu meningkatkan sikap lebih terbuka terhadap guru dan pegawai lainnya serta dapat menerima saran dan kritik untuk kedepannya, sehingga kepemimpinan yang dijalankan akan lebih baik dan lebih meningkat. Selain itu, Seorang pimpinan yang berpegang pada al-quran dan sunnah akan selalu mengupayakan agar pegawainya melaksanakan tugas dengan hasil yang baik dan maksimal serta tetap berpegang pada al-quran dan sunnah. Dengan pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan melalui petunjuk-petunjuk dalam usaha mencapai tujuan. Karena pada dasarnya setiap pegawai memiliki kemampuan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, kompetensi yang berbeda. Oleh sebab itu perlu adanya dukungan motivasi yang lebih religius atau islami pada diri seorang pegawai agar perbedaan tersebut tidak menjadi alasan pelaksanaan kinerja tidak memuaskan. Dalam prinsip Islam, kepemimpinan juga didasarkan pada standar perilaku yang menuntut pemimpin islami bisa menjadi teladan pegawai lain. Perilaku pemimpin yang baik, standar nilai dan etika yang tinggi, dan perilakunya terhadap kelompok, tentu akan menarik dukungan dan kerja sama dari pegawai. Upaya yang dapat dilakukan dengan memberikan contoh yang baik bagi pegawai lain, melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip islam.
2. Etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja. Implikasi hasil penelitian ini, Etika selalu menjadi inti ajaran yang harus diikuti dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja keras adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Nilai-nilai agama di dalam bekerja yang terimplementasi dalam sikap dan perilaku kerja yaitu dapat membedakan mana yang baik dan buruk, bermanfaat dan tidak bermanfaat maka akan mengantarkan seorang individu mencapai kinerja terbaik. Dalam meningkatkan kinerja perlu menjalin hubungan kerjasama yang baik serta menjalin interaksi yang baik dengan sesama pegawai. Selain itu menjaga amanah atau kepercayaan dalam bekerja, baik dari atasan, rekan kerja, maupun wali siswa. Hubungan yang baik serta kepercayaan yang dijalankan dengan baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Etika berdampak pada bagaimana pegawai diperlakukan dan bagaimana mereka menjalankan pekerjaan mereka, etika dapat mempengaruhi kesejahteraan pegawai dan kinerjanya. Upaya yang dapat dilakukan madrasah untuk meningkatkan hubungan kerja sama antara guru dan pegawai lainnya membuat tim dalam mata pelajaran yang sama dan membuat materi pelajaran, dengan disatukan dalam sebuah tim diharapkan dapat meningkatkan interaksi antar sesama guru dan saling bekerja sama agar siswa dapat memahami materi yang disampaikan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Implikasi hasil penelitian ini, Motivasi kerja yang dimiliki oleh guru MTs Negeri 5 Kebumen untuk memberikan pelayanan yang prima pada organisasinya tidak hanya berasal dari gagasan pemenuhan kebutuhan diri, peningkatan mobilitas, namun lebih mendasar lagi yaitu meningkatkan standar kehidupan. Prinsip ini berasal dari keyakinan bahwa sebagai manusia yang memegang amanah. Dengan demikian, dalam berjuang untuk mendapatkan keridhaan Allah SWT dan menghindari murka-Nya, seorang yang bekerja tidak sepenuhnya tergantung pada sistem penghargaan dari organisasi atau masyarakat, secara keseluruhan, melainkan dengan etos dan etika dalam bekerja secara Islami. Setiap upaya yang dilakukannya termotivasi oleh tujuan mulia, yaitu kesejahteraan di dunia ini, maupun di akhirat dengan sikap dan etika kerja yang telah dijelaskan dalam Islam. Upaya yang dapat dilakukan oleh madrasah dalam peningkatan motivasi dengan melakukan training motivasi pada semua guru MTs Negeri 5 Kebumen untuk meningkatkan motivasi dalam diri.

### Implikasi Teoritis

1. Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen. Semakin tinggi Kepemimpinan Islami maka semakin tinggi Motivasi Kerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan A'rasy Fahrullah (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Etika Kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen. Semakin tinggi Etika Kerja Islam maka semakin tinggi Motivasi Kerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan, Irma Tyasari (2012) yang menyatakan bahwa etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen. Semakin tinggi Kepemimpinan Islam maka semakin tinggi kinerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen. Sunarji Harahap (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Etika Kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen. Semakin tinggi Etika Kerja Islam maka semakin tinggi kinerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen. Khodijah Muhammad Ali, Matin, Nurhatatti Fuad (2019) yang menyatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru MTs Negeri 5 Kebumen.

# PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

## (Studi pada Guru MTs N 5 Kebumen)

Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja Guru MTs Negeri 5 Kebumen. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rangga Mahardhika, Djahur Hamid, Ika Ruhana yang terhadap kinerja.

6. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja hal tersebut berarti motivasi kerja dapat memediasi antara variabel kepemimpinan islami dengan variabel kinerja serta menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islami dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Agus Pujiyanto (2018) menyebutkan bahwa motivasi kerja dapat digunakan sebagai variabel intervening.
7. Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja hal tersebut berarti motivasi kerja dapat memediasi antara variabel etika kerja islam dengan variabel kinerja serta menunjukkan bahwa etika kerja islam dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja pada Guru MTs Negeri 5 Kebumen. penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar Zulkarnaen (2017) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam dengan mediasi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Estelee Elora. (2019). *Analisis Kualitas Sumber Daya Insani Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating*. Masters Thesis. UIN Raden Intan Lampung.
- Ali, Abbas J. & Abdullah Al-Owaihian. 2008. *Islamic Work Ethic: a criticalreview*. *Cross Cultural Management: An International Journal* Vol. 15 No. 1,2008
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, Rezy, dkk. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada Umkm Kulit Di Magetan*. *JESTT*, Vol. 1, No. 6 Juni 2014
- Chandra, Ferdinan Kris. (2006). *Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pt. Bank Abc)*.
- Fahrullah, A' rasy. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi, Kinerja, Serta Kesejahteraan Islami*. *al-Uqud: Journal of Islamic Economics*. Volume 2 Nomor 2, Juli 2018
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. (2015). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Uptd Pendapatan Wilayah I Palu*. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015
- Hakim, Abdul. (2012). *The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Performance PT. Bank Mu'amalat Indonesia Tbk Employee in Central Java*. *Asia Pasific management Review*, 17(1), 77-90.
- Hana, Mc. Mifrohul and Ghufroon, M. Nur. (2015). *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*. *EQUILIBRIUM PASCASARJANA STAIN KUDUS*, 3 (2)
- Harahap, Sunarji. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan*. *HUMAN FALAH: Volume 3. No. 2*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Ismanto, Kuat. (2009). *Manajemen Syariah: Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Ithri, Fina Nafhatul, Hendry Cahyono. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank \_\_\_\_\_Pembangunan Daerah Jawa Timur TBK (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya*. *Jurnal Ekonomi Islam* Vol. 1 No. 2
- Jannah, Miftachul. (2016). *Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang)*. *Value Added Majalah Ekonomi Dan Bisnis*.
- Jogloabang. 21 juli 2019. *UU 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Diakses tanggal 18 september 2020 dari <https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-14-2005-guru-dosen>
- Kuncoro, Mudrajad.2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Miftahul Huda, Aulia. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Budaya. Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja ( Studi Kasus di Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang)*
- Moleong, L. J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya

# PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

## (Studi pada Guru MTs N 5 Kebumen)

- Murniyati, Dwi. (2017). *Pengaruh Etika Kerja Islam pada Motivasi Kerja Dan Morivasi kerja Pada Kinerja (kasus pada waroeng steak dan shake)*
- Nugraheni, Rani Kiki. *Pengaruh Islamic Leadership, Budaya Organisasi Islam dan Etika Kerja Islam Terhadap Motivasi Kerja Islam Perawat Bagian Rawat Inap RS PKUMuhammadiyah Gombong*
- P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta. Sekaran, Uma.
- Permatasari, Ajeng Tria. 2018. *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasa Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan BNI Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sarwono, Jonathan. 2004. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS: Aplikasi dalam Riset Pemasaran, Keuangan, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kewirausahaan*. Bandung: Penerbit Andi
- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang*. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 Desember 2015
- Siagian, D. dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Sodiq, Amirus. (2018). *Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan*. BISNIS, Vol. 6, No. 1, Juni 2018
- Subhan, Moh. 2013. *Kepemimpinan Islami Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. Tadrîs. Volume 8 126 Nomor 1 Juni 2013
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Research 2*. Andi Offset. Yogyakarta
- Triyuwono, Iwan, 2000. *Organisasi dan Akuntansi Syari'ah*. cetakan pertama Lkis Yogyakarta.
- Wikipedia ensiklopedia bebas. 2019. *Pendidikan*. Diakses tanggal 18 september 2020 dari <https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan>
- Wikipedia ensiklopedia bebas. 2019. *Madrasah*. Diakses tanggal 18 september 2020 dari <https://id.wikipedia.org/wiki/Madrasah>
- Wijayanti, R. & Wajdi, F. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Daya Saing. Vol. 13. No. 2. pp. 108-115.
- WijayantiR. and MeftahudinM. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ. 3(3). pp. 185-192.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Wursanto. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Zahro, Najmatuz. (2005). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada KUD DAU Malang*. Skripsi. Malang: FE.
- Zulkarnaen, Iskandar, Rina Hastuti. 2017. *Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Rumah Sakit IPHI Pedan)*.