

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL  
TERHADAP KINERJA PENGURUS ORGANISASI SANTRI  
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(STUDI KASUS DI PESANTREN MODERN NURUL HAKIM  
TEMBUNG)**

**TESIS**

**Oleh:**

**ZULHAZZI SIREGAR**

**NIM: 3004183040**

**Program Studi:**

**Magister Ekonomi Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2021**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis Berjudul:

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL  
TERHADAP KINERJA PENGURUS ORGANISASI SANTRI DENGAN  
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(STUDI KASUS DI PESANTREN MODERN NURUL HAKIM TEMBUNG)**

Oleh:

**ZULHAZZI SIREGAR**

**NIM: 3004183040**

Dapat Disetujui dan Disahkan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar  
Magister Ekonomi (ME) Pada Program Studi Ekonomi Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Medan

Medan, 02 September 2021

**Pembimbing I,**



**Dr. Sugianto, MA**

NIP. 19670607 200003 1 003  
(NIDN. 2007066701)

**Pembimbing II,**



**Dr. Marliyah, MA**

NIP. 19760126 200312 2 023  
(NIDN. 2026017602)

## LEMBAR PENGESAHAN

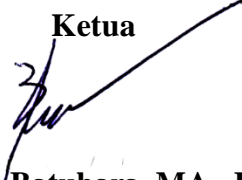
Tesis yang berjudul “**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PENGURUS ORGANISASI SANTRI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DI PESANTREN MODERN NURUL HAKIM TEMBUNG)**”

Zulhazzi Siregar, NIM 3004183040 Program Studi Ekonomi Syariah, telah dimunaqasyahkan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 02 September 2021.

Tesis ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Magister Ekonomi (M.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah.

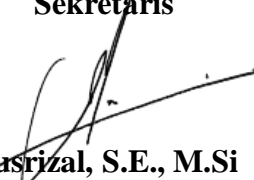
Medan, 02 September 2021  
Panitia Sidang Munaqasyah Tesis  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sumatera Utara Medan

**Ketua**



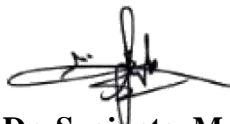
**Maryam Batubara, MA., Ph.D**  
NIP. 197207162007012023  
(NIDN. 2016077202)

**Sekretaris**



**Yusrizal, S.E., M.Si**  
NIP. 19750522 200901 1 006  
(NIDN. 2022057501)

**Anggota**



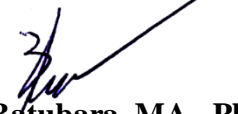
**Dr. Sugianto, MA**  
NIP. 19670607 200003 1 003  
(NIDN. 2007066701)



**Dr. Marliyati, MA**  
NIP. 19760126 200312 2 023  
(NIDN. 2026017602)




**Dr. Hj. Yenni Samri Juliati Nst, MA**  
NIP. 19790701 200912 2 003  
(NIDN. 2001077903)



**Maryam Batubara, MA., Ph.D**  
NIP. 19720716 200701 2 023  
(NIDN. 2016077202)

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sumatera Utara Medan**



**Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag**  
NIP. 19760423 200312 1 002  
(NIDN. 2013047602)

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zulhazzi Siregar  
NIM : 3004183040  
Tempat/Tanggal Lahir : Hasahatan/ 16 Juni 1992  
Pekerjaan : Mahasiswa Magister EkSya FEBI UIN-SU  
Alamat : Jl. M. Yakub Lubis No. 51 Tembung

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul **“PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PENGURUS ORGANISASI SANTRI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DI PESANTREN MODERN NURUL HAKIM TEMBUNG)”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapa kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 23 Agustus 2021

buat pernyataan,



Zulhazzi Siregar



## ABSTRAK

# PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PENGURUS ORGANISASI SANTRI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DI PESANTREN MODERN NURUL HAKIM TEMBUNG)

(ZULHAZZI SIREGAR)

<b>NIM</b>	<b>: 3004183040</b>
<b>Program Studi</b>	<b>: Ekonomi Syariah</b>
<b>Fakultas</b>	<b>: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN - SU</b>
<b>Tempat/Tanggal Lahir</b>	<b>: Hasahatan/ 16 Juni 1992</b>
<b>Nama Ayah</b>	<b>: Salasa Siregar (Alm)</b>
<b>Nama Ibu</b>	<b>: Nurhayani Harahap</b>
<b>Pembimbing</b>	<b>: 1. Dr. Sugianto, MA</b>
	<b>: 2. Dr. Marliyah, MA</b>

*Pesantren merupakan instansi pendidikan Islam berorientasi pada kebermanfaatan hidup yang menekankan pentingnya memiliki sikap keberagamaan dan kecerdasan emosional yang baik pada diri santri sebagai bentuk motivasi yang mendukung untuk berkinerja baik dan membawa nama baik instansi pesantren. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung Religiusitas dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening. Sampel dalam penelitian ini adalah pengurus Organisasi Santri Pesantren Modern Nurul Hakim Tembung berjumlah 47 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif menggunakan analisis jalur dengan model regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Motivasi dengan sig.  $0,097 > 0,05$ . Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dengan sig.  $0,000 < 0,05$ . Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja dengan sig.  $0,249 > 0,05$ . Secara tidak langsung Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi dengan hasil  $0,032 < 0,211$  sebagai hasil pengaruh langsung. Secara tidak langsung Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi dengan hasil  $0,182 < 0,467$  sebagai hasil pengaruh langsung.*

*Kata Kunci: Religiusitas, Kecerdasan Emosional, Motivasi, Kinerja*



## ABSTRACT

THE INFLUENCE OF RELIGIOSITY AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON THE PERFORMANCE OF STUDENT ORGANIZATION MEMBERS WITH MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE  
(A CASE STUDY AT NURUL HAKIM ISLAMIC BOARDING SCHOOL TEMBUNG)

(ZULHAZZI SIREGAR)

**NIM** : 3004183040  
**Study Program** : Ekonomi Syariah  
**Fakulty** : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN - SU  
**Place and Birth Day** : Hasahatan/ 16 Juni 1992  
**Father's Name** : Salasa Siregar (Alm)  
**Mother's Name** : Nurhayani Harahap  
**Advisor** : 1. Dr. Sugianto, MA  
: 2. Dr. Marliyah, MA

*Islamic Boarding School is a life-oriented Islamic education institution that emphasizes the importance of having a religious attitude and good emotional intelligence in students as a form of motivation that supports good performance and brings the good name of the Islamic boarding school. This study aims to prove how the direct and indirect influence of Religiosity and Emotional Intelligence on performance with motivation as an intervening variable. The sample in this study was the member of the Student Organization of Modern Islamic Boarding School Nurul Hakim Tembung, totaling 47 people. The method used in this research is a quantitative approach using path analysis with multiple linear regression models with SPSS version 20. The results of this study found that religiosity does not affect motivation. Emotional intelligence has a significant effect on motivation. Motivation does not affect performance. Indirectly Religiosity does not affect performance through motivation. Emotional intelligence indirectly does not affect performance through motivation.*

**Keywords:** *Religiosity, Emotional Intelligence, Motivation, Performance*

## تجريد

خلاصة تأثير الديانة والذكاء العاطفي على أداء مديري منظمة  
سانتري (طالب) مع التحفيز كمتغيرات متداخلة  
(دراسة حالة في معهد نور الحكيم تيمبونج)  
(ذو الحاج سيرينغر)



رقم دفتر القيد : ٣٠٠٤١٨٣٠٤٠ :  
قسم : اقتصاديات الشريعة  
مكان و تاريخ الميلاد : هاسهارة, ١٦ يونيو ١٩٩٢  
اسم الاب : سلاس سيرينغر  
اسم الام : نور حياتي هراهف  
المشرف : ١. الدكتور سوجياتو, ماجستير  
: ٢. الدكتور مارليه, ماجستير

معهد الإسلامية هي مؤسسة تعليمية إسلامية موجهة نحو الحياة تؤكد على أهمية وجود موقف ديني وذكاء عاطفي جيد للطلاب كشكل من أشكال التحفيز الذي يدعم الأداء الجيد والسمعة الطيبة لمؤسسة /المعهد. تهدف هذه الدراسة إلى إثبات مدى التأثير المباشر وغير المباشر للتدين والذكاء العاطفي على الأداء مع التحفيز كمتغير متداخل. وكانت العينة في هذه الدراسة هي إدارة منظمة الطالبة لمعهد الإسلامية الحديثة نور الحكيم تمبونج ، وبلغ عدد أفرادها 47 شخصًا. الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي نهج كمي باستخدام تحليل المسار مع نموذج الانحدار الخطي الخاص بك باستخدام SPSS الإصدار 20. وجدت نتائج هذه الدراسة أن التدين ليس له أي تأثير على الدافع. الذكاء العاطفي له تأثير كبير على الدافع/ التحفيز. التحفيز ليس له تأثير على الأداء. لا يؤثر التدين غير المباشر على الأداء من خلال التحفيز. الذكاء العاطفي ليس له تأثير غير مباشر على الأداء من خلال التحفيز.

الكلمات المفتاحية : التدين ، الذكاء العاطفي ، الدافع ، الأداء.

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah. segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan berbagai nikmat yang tak terhingga kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik sesuai dengan kemampuan penulis. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Rasulullah SAW, *Qudwah Hasanah* dalam menjalankan aktivitas sehari-hari yang syafa'atnya diharapkan di hari kemudian kelak. *Allahumma Shalli 'ala Muhammad wa 'ala ali muhammad.*

Tesis dengan judul **“PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PENGURUS ORGANISASI SANTRI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DI PESANTREN MODERN NURUL HAKIM TEMBUNG)”** yang diselesaikan untuk melengkapi tugas akhir dalam rangka memperoleh gelar Magister dalam bidang keilmuan ekonomi syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan.

Tesis ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua penulis. Ucapan terima kasih istimewa untuk alm. Ayahanda Salasa Siregar dan Ibunda tercinta Hj. Nurhayani Harahap yang telah membesarkan, mendidik, dan mendoakan penulis. Untuk saudara- saudaraku tersayang Zaenuddin Siregar, Maraingin Siregar, Elpi Diana Siregar, Am.Keb, Sopyan Siregar, SE, Mara Bakti Siregar dan Ismail Siregar. Untuk abang ipar dan kakak ipar penulis, beserta keponakan penulis yang tidak dapat disebut satu per satu.

Tesis ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan bimbingan dari guru besar, dosen-dosen, keluarga, dan kerja sama dari rekan sejawat peneliti yang ada di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
2. Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
3. Ibu Maryam Batubara, MA., Ph.D dan Bapak Yusrizal, M.Si selaku Ketua dan sekretaris Program Studi Magister Ekonomi Syariah FEBI Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
4. Ibu Dr. Marliyah, MA selaku pembaca dan pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengajarkan dan mengarahkan penulis dari sebelum seminar proposal sampai tesis ini selesai.



5. Bapak Dr. Sugianto, MA selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan masukan ataupun saran kepada penulis untuk kesempurnaan tesis ini.
6. Ibu Maryam Batubara, MA., Ph.D dan Ibu Dr. Yenni Samri Juliati Nst, MA selaku penguji yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis untuk kesempurnaan tesis penulis.
7. Yayasan dan Pimpinan Pesantren Modern Nurul Hakim Tembung yang telah memfasilitasi penulis untuk melakukan penelitian sampai mendapat informasi yang dibutuhkan penulis.
8. Pihak pengasuhan dan OSNH yang telah sedia disibukkan untuk mendapatkan data-data dan informasi yang dibutuhkan.
9. Rekan-rekanku tercinta pada program studi Ekonomi Syariah baik reguler maupun non reguler yang sama-sama berjuang, saling membantu dan saling menyemangati dalam mengerjakan tesis ini.

Terima kasih atas segala bantuannya, tesis ini tidak mungkin selesai tanpa bantuan dan kerjasamanya. Semoga bantuan tersebut memperoleh balasan berupa pahala dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, karena masih terdapat kesalahan dan kekeliruan baik dari segi penulisan dan penyusunannya. Oleh karena itu, penulis masih menerima kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penelitian ini.

Medan, 02 September 2021  
Penulis

Zulhazzi Siregar, M.E

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi adalah pengalihan huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin adalah penyalinan huruf-huruf arab dengan huruf-huruf latin beserta perangkatnya. Pedoman transliterasi Arab-Latin ini berdasarkan keputusan Kementerian Agama serta Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543bJU/ 1987.

### A. Konsonan

Konsonan Bahasa Arab dalam tesis ini dilambangkan dengan huruf, sebagian dengan tanda, dan sebagian lainnya dilambangkan dengan huruf dan tanda. Adapun daftar huruf Arab dan transliterasinya dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

No.	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
1.	ا	<i>Alif</i>	-	Tidak dilambangkan
2.	ب	<i>Bā'</i>	B/ b	Be
3.	ت	<i>Tā'</i>	T/ t	Te
4.	ث	<i>Ṣā'</i>	Ṣ/ ṣ	Es (dengan titik di atas)
5.	ج	<i>Jīm</i>	J/ j	Je
6.	ح	<i>Ḥā'</i>	Ḥ/ h	Ha (dengan titik di bawah)
7.	خ	<i>Khā'</i>	Kh	Ka dan Ha
8.	د	<i>Dāl</i>	D/ d	De
9.	ذ	<i>Ẓāl</i>	Ẓ/ ẓ	Zet (dengan titik di atas)
10.	ر	<i>Rā'</i>	R/ r	Er
11.	ز	<i>Zāi</i>	Z/ z	Zet
12.	س	<i>Sīn</i>	S/ s	Es
13.	ش	<i>Syīn</i>	Sy	Es dan Ye
14.	ص	<i>Ṣād</i>	Ṣ/ ṣ	Es (dengan titik di bawah)
15.	ض	<i>Ḍād</i>	Ḍ/ ḍ	De (dengan titik di bawah)
16.	ط	<i>Ṭā'</i>	Ṭ/ ṭ	Te (dengan titik di bawah)
17.	ظ	<i>Ẓā'</i>	Ẓ/ ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
18.	ع	<i>'Ain</i>	'	Koma terbalik
19.	غ	<i>Gain</i>	G/ g	Ge
20.	ف	<i>Fā'</i>	F/ f	Ef
21.	ق	<i>Qāf</i>	Q	Qiu
22.	ك	<i>Kāf</i>	K/ k	Ka
23.	ل	<i>Lām</i>	L/ l	El
24.	م	<i>Mīm</i>	M/ m	Em
25.	ن	<i>Nūn</i>	N/ n	En

26.	ه	Ha	H/ h	Ha
27.	و	Wau	W/ w	We
28.	ء	Hamzah	'	Opostrof
29.	ي	Yā'	Y/ y	Ye

## B. Vokal

Adapun vokal dalam Bahasa Arab terbagi menjadi 2 (dua) yaitu sebagai berikut:

### 1. Vokal Tunggal

Dalam Bahasa Arab vokal tunggal dilambangkan dengan tanda *harakat*, yaitu sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	<i>Fathah</i>	A	A
ـِ	<i>Kasrah</i>	I	I
ـُ	<i>Dammah</i>	U	U

### 2. Vokal Rangkap

Dalam Bahasa Arab vokal rangkap merupakan gabungan antara harkat dan huruf, yaitu sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
يـَ	<i>Fathah dan yā''</i>	Ai	a dan i
وـَ	<i>Fathah dan wāu</i>	Au	a dan u

Contoh:

*Kataba* = كَتَبَ

*Kaifa* = كَيْفَ

*Haula* = حَوْلَ

*Fa'ala* = فَعَلَ

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu sebagai berikut:

<i>Harakat dan Huruf</i>	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اـَ	<i>Fathah dan alif atau ya</i>	Ā / ā	a dan garis di atas
يـِ	<i>Kasrah dan ya</i>	Ī / ī	i dan garis di atas
وـُ	<i>Dammah dan wau</i>	Ū / ū	u dan garis di atas

Contoh:

Qāla = قَالَ

Qila = قِيلَ

Yaqūlu = يَقُولُ

#### 4. *Tā' al-Marbūṭah*

Ada 2 (dua) transliterasi untuk *tā' al-marbūṭah* yaitu sebagai berikut:

- a. *Tā' al-marbūṭah* hidup, yaitu mendapat harakat *fathah*, *kasrah* dan *ḍammah*, transliterasinya adalah /t/.
- b. *Tā' al-marbūṭah* mati, yaitu mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah /h/.

Pada kata yang terakhir dengan *tā' al-marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang “al” serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā tā' al-marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

1) *Rauḍah al-atfāl* / *rauḍatul atfāl* = رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

2) *Al-Madīnah al-Munawwarah* = الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

3) *Thalhah* = طَلْحَةَ

#### 5. *Syaddah/ Tasydīd*

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda. Tanda *syaddah* atau tanda *tasydīd* dalam transliterasi ini dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

*Rabbanā* = رَبَّنَا

*Al-Birru* = الْبِرُّ

*Al-Ḥaddu* = الْحَدُّ

#### 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf “al”, namun dalam transliterasi ini, kata sandang itu dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

##### a. Kata Sandang Diikuti oleh Huruf *Qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* yaitu huruf *lām* /ل/ ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /ل/ tetap berbunyi /l/.

Contoh:

*Al-Maliku* = الْمَلِكُ

*Al-Qalamu* = الْقَلَمُ

*Al-Jalālu* = الْجَلَالُ

##### b. Kata Sandang Diikuti oleh Huruf *Syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* yaitu huruf *lām* /ل/ ditransliterasikan sesuai dengan bunyi huruf setelahnya, yaitu diganti dengan huruf yang mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

*Ar-Rajulu* = الرَّجُلُ

*As-Syamsu* = الشَّمْسُ

## 7. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof dan itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

*Ta* "khuzūna = تَأْخُذُونَ      *Syai* 'un = شَيْئٌ      *An-Nau*' = النَّوْءُ

## 8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'l* (kata kerja), *ism* (kata benda) maupun *ḥarf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain. Hal ini dikarenakan ada huruf atau harkat yang dihilangkan, sehingga dalam penulisan kata transliterasinya dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya:

Contoh:

- Wa innallāha lahua khair ar-rāziqīn* = وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ
- Wa innallāha lahua khairurrāziqīn* = وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ
- Bismillāhi majrehā wa mursāhā* = بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا

## 9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital sama dengan yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital yang digunakan untuk menulis awal nama dan permulaan kalimat. Bila nama diri didahulukan dengan kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri sendiri, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mā Muḥammadun illā Rasūl*
- Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓi bi Bakkata mubārakan*
- Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fīhi al-Qurān*
- Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fīhil-Qurān*
- Wa laqad ra'āhu bil-ufuqil-mubin*
- Al-Hamdu lillāhi Rabbil-'alamīn*

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naṣrun minallāhi wa faṭḥun qarīb*
- Lillāhi al-amru jami'an*
- Lillāhil-amru jami'an*
- Wallāhu bikulli syai'in 'alīm*

## **10. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman tranliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. karena itu, peresmian pedoman tranliterasi ini perlu disertai dengan ilmu tajwid.

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan Masalah.....	13
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Tujuan Penelitian.....	14
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....</b>	<b>15</b>
A. Landasan Teori.....	15
1. Manajemen Islam.....	15
2. Kinerja.....	16
a. Definisi Kinerja.....	16
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja.....	17
3. Religiusitas.....	21
a. Definisi.....	21
b. Konsep Religiusitas.....	22
c. Dimensi Religiusitas.....	23
4. Kecerdasan Emosional.....	27
a. Definisi.....	27
b. Konsep Kecerdasan Emosional.....	28
c. Ciri-ciri Kecerdasan Emosional.....	29
5. Motivasi.....	30
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	30
b. Tujuan Motivasi.....	31
c. Teori-teori Motivasi.....	31
B. Hubungan Antar Variabel.....	33
C. Penelitian Terdahulu.....	36

D. Kerangka Pemikiran.....	46
E. Hipotesis Penelitian.....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>48</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	48
B. Lokasi Penelitian.....	48
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	48
D. Sumber Data.....	49
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	49
1. Variabel Penelitian.....	49
2. Definisi Operasional.....	50
F. Teknik Pengumpulan Data.....	56
1. Kuesioner.....	56
2. Wawancara.....	57
G. Teknik Analisis Data.....	57
1. Analisis Deskriptif.....	57
2. Uji Kualitas Instrumen Data.....	58
3. Uji Asumsi Klasik.....	58
4. Uji Regresi.....	60
5. Uji Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	60
6. Uji t- test ( Parsial).....	60
7. Uji F- test ( Simultan).....	61
8. Analisis Jalur.....	61
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>66</b>
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian.....	66
1. Sejarah Pesantren Modern Nurul Hakim.....	66
2. Lokasi Penelitian.....	67
3. Struktur Kepengurusan OSNH.....	67
B. Hasil Penelitian.....	69
1. Analisis Deskriptif.....	69
2. Uji Kualitas Instrumen.....	76
3. Uji Asumsi Klasik.....	81
4. Uji Hipotesis.....	85



5. Analisis Jalur .....	90
C. Pembahasan .....	97
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>108</b>
A. Kesimpulan .....	108
B. Saran .....	109
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>110</b>

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Halaman
4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin .....	69
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan mulai masuk pesantren .....	69
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Divisi .....	70
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Konsulat .....	71
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Orangtua .....	71
4.6 Jawaban Responden Perbuatan Keagamaan (Wajib, Haram, Sunnah) .....	73
4.7 Indeks Keberagamaan Responden (X1) .....	76
4.8 Deskripsi Variabel X2 .....	77
4.9 Deskripsi Variabel Z ( <i>Intervening</i> ) .....	78
4.10 Deskripsi Variabel Kinerja (MaP) .....	79
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Religiusitas (X1) .....	80
4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2) .....	81
4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Z) .....	81
4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	82
4.15 Tingkat Reliabilitas berdasarkan nilai Alpha .....	83
4.16 Hasil Uji Reliabilitas instrumen penelitian .....	83
4. 17 Hasil Olah SPSS Uji Normalitas .....	85
4. 18 Hasil Uji Multikolinearitas .....	87
4.19 Hasil Uji T Persamaan I .....	89
4.20 Hasil Uji T Persamaan II .....	91
4.21 Hasil Pengujian hipotesis pengaruh langsung .....	93
4. 22 Hasil Uji Determinan ( $R^2$ ) Persamaan I .....	94
4. 23 Hasil Uji F Persamaan I .....	94
4. 24 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan I .....	95
4. 25 Hasil Uji Determinan ( $R^2$ ) Persamaan II .....	96
4. 26 Hasil Uji F Persamaan II .....	96
4. 27 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan II .....	97
4.28 Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model .....	98
4.29 Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model .....	99

## DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Halaman
1. Histogram Distribusi Normalitas Data .....	86
2. Grafik P-P Plot Distribusi Normalitas Data .....	86
3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas .....	88
4. Diagram Jalur Persamaan I .....	95
5. Diagram Jalur Persamaan II .....	98

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Skor total angket variabel Religiusitas (X1)
- Lampiran 3 : Skor total angket vaariabel Kecerdasan Emosional (X2)
- Lampiran 4 : Skor total angket variabel Motivasi (Z)
- Lampiran 5 : Skor total angket variabel Kinerja (Y)
- Lampiran 6 : Hasil Uji SPSS versi 20.0
- Lampiran 7 : Surat Riset

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu lembaga organisasi sangat erat kaitannya dengan kinerja sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Kontribusi dan menonjolnya keunggulan di dalam organisasi tergantung bagaimana kinerja mereka yang mengelola dan menjalankan seluruh roda kegiatan. Dalam penelitian Yusuf disebutkan bahwa faktor keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia terutama dalam kerjanya.<sup>1</sup>

Kinerja atau *Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.<sup>2</sup> Adapun pendapat lain yaitu Hasibuan mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.<sup>3</sup>

Adapun dalam Islam, kinerja adalah bagaimana seseorang dapat mengaktualisasikan dirinya dengan cara yang baik dan benar, bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan sesuai pemahaman yang dianut yang berlandaskan prinsip moral yang baik dan dapat memberikan motivasi untuk memunculkan karya yang bermutu.<sup>4</sup>

Dalam upaya meningkatkan kinerja seseorang yang menjadi pengurus organisasi santri di pesantren modern Nurul Hakim, Direktur pesantren dan pengasuh yang intens berkomunikasi dengan pengurus organisasi santri senantiasa

---

<sup>1</sup>Yusuf, "Pengaruh Religiusitas dan penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan perbankan syariah dikota Balikpapan", *Jurnal Pro Bank*, Vol.1 No.1 Maret 2015.

<sup>2</sup>Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Moh Basri, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 25

<sup>3</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 90

<sup>4</sup>25 Multitama, *Islamic Business Strategy for Entrepreneurship*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006), h. 199

mengajak seluruh pengurus untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja pada bagiannya masing-masing dengan penuh keikhlasan, sebab setiap kebaikan yang dilakukan akan mendapat ganjaran kebaikan pula.<sup>5</sup> Tanggung jawab ini juga merupakan wadah mengasah diri untuk menjadi pemimpin yang terbaik dimasa yang akan datang, tambahannya.

Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan karena mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Sutermeister kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, Pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan psikologis, agama, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.<sup>6</sup> Sedangkan menurut Firdaus dalam bukunya yang berjudul “*Maslahah Performance (MaP)*” yaitu sistem kinerja yang memberikan kemaslahatan (kebaikan yang berkeadilan) disebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yang masalah adalah tercapainya *maqashid syariah*, dalam hal ini yang menjadi prioritas utama dari lima jenis *maqashid syariah* adalah *Ad Din* (Religiusitas) yaitu pemeliharaan agama yang berorientasi ibadah, penggunaan akal dan hati (Kecerdasan Emosional) yaitu bagaimana seseorang mampu mengontrol diri sendiri, merasa simpati dan empati terhadap orang lain serta memiliki jiwa sosial yang tinggi, karena pengetahuan dan wawasan yang dimiliki dengan penggunaan akal dan pengalaman, berempati serta kemauan bersosial tinggi karena dorongan hati yang merasa. Kemudian Mangkunegara menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).<sup>7</sup>

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*Skill*). Jadi kemampuan = *knowledge* + *skill*. Adapun motivasi terbentuk dari sikap saat bekerja yaitu kondisi yang menggerakkan diri seseorang yang terarah untuk mencapai kinerja yang baik dan berdampak pada kebaikan organisasi.

---

<sup>5</sup> M.Dzaki Alfayyadh, S.Pd selaku sekretaris pengasuh santri pesantren modern Nurul Hakim, 01 Agustus 2021 pukul 15.00 Wib.

<sup>6</sup> I Kadek Yogi Setiawan, Pengaruh latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group cabang Singaraja, (Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE), Vol. 5 No. 1, 2015), hal. 2

<sup>7</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (Bandung : Remaja Rosda Karya. 2017)

Religiusitas merupakan pusatnya dari seluruh orientasi kemaslahatan. Artinya orientasi menjadi religius adalah hal pertama yang harus diperjuangkan sebelum memperjuangkan orientasi lainnya karena merupakan pondasi terbangunnya tatanan kemaslahatan.<sup>8</sup> Menjaga dan melaksanakan perintah agama dengan baik dan benar sesuai tuntunan Alquran dan Hadits.

Fauzan dan Setiawati menyebutkan ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dimaksud adalah religiusitas yang merupakan faktor bawaan sejak lahir dan atau diperoleh ketika dia dalam proses berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Karena setiap agama pasti mengajarkan kebaikan kepada penganutnya, sehingga memiliki peran sebagai suatu sistem yang memberikan norma atau aturan yang menjadi acuan atau *filter* bagi seseorang dalam segala aktivitas termasuk bekerja.

Menurut Amaliah *et al* dalam penelitian mereka disebutkan bahwa dengan adanya religiusitas seseorang yang beragama seharusnya akan berusaha untuk melakukan yang terbaik dan enggan atau tidak melanggar norma-norma dan aturan serta sikap dan tingkah laku dalam setiap aktivitasnya, yaitu sesuai dengan yang telah diatur agamanya.<sup>9</sup> Maka dalam agama Islam diperintahkan untuk menjalankan agamanya secara *kaffah* (menyeluruh). Oleh karena itu implementasi nilai-nilai agama wajib hukumnya dalam kehidupan sehari-hari bagi penganutnya sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada Allah SWT.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup>Achmad Firdaus, *Masalah Performa (MAP) Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Masalah*, (Yogyakarta : Penerbit K-Media, 2017) hal. 57

<sup>9</sup>Amaliah, I., *et al*. "The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre". Science Direct. 2015

<sup>10</sup>Anwar, M. K., *et al*, "Religios Aspect of Sharia Bank Employees". IOSR-JEF. Vol. 9 (1) 2018 : Hal. 24-27

Dalam penelitian Sulisty<sup>11</sup>, Adhim<sup>12</sup> dan Wisdom *et all*<sup>13</sup> yang meneliti tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan menemukan hasil bahwa setiap yang mempunyai kereligiusan yang baik akan mempengaruhi kinerjanya. Melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena merupakan tanggungjawab yang wajib dilakukan. Mereka yang religius mengerti bahwa bekerja adalah kebaikan yang harus dilakukan dan setiap kebaikan yang dilakukan akan mendapat balasan kebaikan pula.

Kemudian Firdaus menyebutkan faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yang bermasalah adalah penggunaan akal dan hati. Perpaduan akal dan hati pada diri seseorang menimbulkan kecerdasan emosionalnya. Maka dalam penelitian ini disebut sebagai kecerdasan emosional. Untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja harus memperhatikan kebutuhan akal dan hati serta menggunakannya secara proporsional tepat pada tempatnya. Setiap seseorang yang menginginkan hasil kinerja yang baik harus menghadirkan hati dan akalnya dalam bekerja. Sebab jika salah satu dari keduanya hilang akan menimbulkan ketimpangan dan jauh dari kinerja yang baik dan maksimal. Yang menjadi ukuran kecerdasan emosional seseorang adalah apabila seseorang paham akan dirinya sendiri, mampu mengatur diri, terampil, memiliki pengetahuan dan wawasan, adanya rasa empati dan berjiwa sosial yang tinggi.

Faktor keberhasilan seseorang dalam bekerja ternyata bukan semata-mata ditentukan oleh faktor pendidikan formal bahkan bukan ditentukan oleh kemampuan dan kecerdasan intelektual semata, tetapi kontribusi terbesar yang mendukung keberhasilan seseorang adalah kecerdasan emosionalnya. Goleman menyatakan 80% kejayaan seseorang tergantung pada kecerdasan emosionalnya (EQ) dan sisanya dipengaruhi oleh mental atau Kecerdasan Intelektual (IQ).<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup>Fauzan dan Setiawati, "Pengaruh religiusitas terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) alumni dan bukan alumni pesantren di kantor Depag Kota Malang", *Jurnal Sinergi*, 2005

<sup>12</sup>Adhim, "Pengaruh Religiusitas terhadap Prestasi Kerja Pegawai alumni dan bukan alumni pesantren (studi pada kantor Depag Kabupaten Bangkalan)". *Jurnal Ekonomi Moderasi*, Vol. 5 No.2 (2009)

<sup>13</sup>Wisdom et al, Turnover intentions and job performance of accountants: The role of religiosity and spiritual intelligence, *Journal of Research in Emerging Markets* 2020, 2(1); doi: 10.30585/jrems.v2i1.405

<sup>14</sup>Dalam penelitian Ivan Riyadi. "Emotional Intelligence the Prespective of Daniel Goleman and its relevance in Islamic Education". *Ta'dib (jurnal pendidikan islam) vol. 20 no. 2 tahun 2015*. hal 227



Penelitian yang telah dilakukan oleh Firmansyah menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja seseorang.<sup>15</sup> Penelitian di atas juga didukung oleh peneliti sareena yang meneliti tentang dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja kepala akademi universitas negeri di provinsi timur Sri Lanka, hasil penelitiannya adalah adanya dampak atau pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja kepala akademik di universitas negeri tersebut di Sri Lanka<sup>16</sup>. Dengan demikian menguatkan bahwa seseorang/pengurus OSNH yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, seperti memiliki kesadaran diri, mampu mengatur diri, memotivasi, memiliki rasa empati dan memiliki keterampilan sosial akan berpengaruh terhadap kinerjanya dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan dan amanah yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Selanjutnya adalah faktor motivasi. Kinerja karyawan yang optimal dapat diwujudkan dengan adanya dorongan motivasi yang dapat mendukung suasana psikologis daripada karyawan, karena karyawan yang tidak produktif dalam bekerja yang akhirnya melalaikan pekerjaannya adalah salah satu penyebab bahwa adanya *problem* dalam motivasi kerjanya.<sup>17</sup> Pernyataan di atas juga telah dibuktikan oleh Fahrullah dalam penelitiannya yang dilakukan di Rumah Sakit Islam yang berada di Tulungagung, berdasarkan pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi kinerjanya.<sup>18</sup> Kemudian Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pinar, Gungor menyatakan bahwa motivasi sebagai variabel mediasi mempengaruhi kinerja pegawai.<sup>19</sup>

---

<sup>15</sup>Firmansyah Usman, “pengaruh kecerdasan emosi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening pada pegawai universitas trunajaya bontang”, *Jurnal ekonomi manajemen dan akuntansi* vol.21 No. 2 (2019)

<sup>16</sup>Sareena Umma MAG dan Dhivya V, “Impact of Emotional Intelligence on Job Performance of Academic Heads with special Reference to State Universities in Eastern Province of Sri Lanka”. *TEST Engineering & Management* article info Vol. 82 January - February 2020

<sup>17</sup>Brahmasari, I. A., dan Suprayetno, A. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. (Vol. 10 (2), 2008 ) Hal. 124-135.

<sup>18</sup>Fahrullah, A, “Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja, Serta Kesejahteraan Karyawan Rumah Sakit Islam”. *Disertasi*. Surabaya: Universitas Airlangga, 2016

<sup>19</sup>Widodo, “Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai”. *Jurnal Manajemen Motivasi*, Vol. 13 No.2, 2017. hal. 897-898

Penelitian di atas didukung oleh Jatmiko yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kompartemen pabrik II PT. Petrokimia Gresik) menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Perusahaan atau instansi tidak hanya ingin karyawan yang memiliki kecakapan dan kemampuan untuk bekerja saja karena dengan modal itu saja tidak cukup jika tidak disertai dengan kerja keras dan motivasi kerja yang tinggi. Maka motivasi kerja akan menghasilkan *output* (kinerja) yang maksimal jika didukung dengan kecakapan, kemampuan yang mumpuni dan berkualitas.<sup>20</sup>

Sumber Daya Manusia atau dalam hal ini adalah pengurus organisasi santri yang berkompeten, loyalitas tinggi, dan produktif dapat membantu organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuannya. Kontribusi mereka sangat diperlukan bagi lembaga pendidikan pesantren tersebut dalam suatu proses pembelajaran dan peningkatan mutu pesantren. Hasibuan menyatakan bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.<sup>21</sup> Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia sebagai penggerak roda organisasi merupakan aset yang sangat berharga sehingga perlu dikelola dengan baik<sup>22</sup>

Sumber daya manusia dalam instansi pendidikan agama yang berasrama (*Islamic boarding school*) harus dikelola secara baik dan profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan penunjang kinerja mereka dengan tuntutan atau kemampuan instansi terkait. Keseimbangan ini akan menjadi kunci agar instansi pendidikan tersebut dapat berkembang produktif dan wajar. Karena perkembangan instansi pendidikan/ organisasi sangatlah tergantung pada produktivitas pengurus / sumber daya manusia yang ada. Dengan manajemen yang baik diharapkan dapat menjadikan sumber daya manusia yang produktif.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup>Jatmiko, "pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kompartemen pabrik II PT. Petrokimia Gresik)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 21 No. 1*, 2015

<sup>21</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ( Jakarta: Bumi Aksara, 2006)

<sup>22</sup>Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Sulita, 2010)

<sup>23</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), h. 1

Dengan demikian, Institusi pendidikan Pesantren Modern Nurul Hakim diharapkan dapat memberi perhatian kepada sumber daya manusia atau dalam hal ini pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH) dengan memahami berbagai faktor yang dapat mendukung kinerjanya, diantaranya adalah Religiusitas /keberagamaan, Kecerdasan emosional/akal dan hati serta Motivasi. Dimana kinerja merupakan aktivitas atau suatu sikap tertentu dari yang dilakukan atau bahkan tidak dilakukan pengurus OSNH dalam menjalankan tanggungjawabnya selama periode kepengurusan berlangsung atau selama masa bakti kerja belum selesai. Kinerja pengurus akan menunjukkan kualitas dan kuantitas dan seberapa besar prestasi kerjanya. Maka dengan adanya perhatian terhadap pengurus OSNH tersebut diharapkan dapat memberi kinerja yang terus optimal sehingga dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan Pesantren Modern Nurul Hakim.<sup>24</sup>

Visinya pesantren pesantren modern Nurul Hakim adalah menjadikan pesantren modern Nurul Hakim sebagai lembaga Pendidikan Islam berciri modern yang memiliki keunggulan dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya alam (SDA). Misinya yaitu (1) membentuk generasi Islam yang beriman, berakhlak mulia, berwawasan luas, berbadan sehat, memiliki keterampilan hidup (*life skill*), dinamis, mandiri dan siap berkhidmat bagi masyarakat, bangsa dan agama demi mengharapkan ridho Allah SWT, serta mampu menghadapi kehidupan dengan bekal ilmu yang dimiliki. (2) melaksanakan pendidikan holistik yaitu Pendidikan intelektual, Pendidikan jasmani, Pendidikan rohani, Pendidikan kemasyarakatan, Pendidikan keterampilan dan Pendidikan kesenian.

Adapun Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH) adalah para santri dan santriwati yang diangkat dan dipercayakan oleh pesantren guna pengkaderan serta membantu pengasuhan dalam menjalankan segala fungsi kepengasuhan dengan batasan-batasan yang telah ditentukan.<sup>25</sup> Artinya OSNH merupakan unsur penting di pesantren modern Nurul Hakim yang membantu langsung Dewan Pengasuh Santri di lapangan. Mendisiplinkan santri, mengatur dan mengontrol kegiatan sehari-hari santri, diangkat dan dilantik dengan bersumpah kepada Allah dihadapan para Asatidzah dan santri/wati. mereka adalah santri kelas 5 (XI) Madrasah Aliyah

---

<sup>24</sup>Budiharjo, M. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, Cet. 1 (Jakarta : Raih Asah Sukses, 2015), Hal. 3

<sup>25</sup>*Ibid.*, hal. 72

yang selalu mendapatkan peluang untuk mengembangkan bakat keorganisasiannya dalam mengatur adik kelas dalam menegakkan serta menjalankan disiplin yang ada. Realitanya Hampir 70 persen kegiatan santri di luar pembelajaran di dalam kelas ditangani secara langsung oleh OSNH dan dipantau Dewan Pengasuh Santri (para ustadz dan ustadzah) yang menetap di dalam pesantren 24 jam sehari semalam.<sup>26</sup>

Diantara kegiatan itu adalah memberikan kosa kata bahasa Arab dan Inggris setiap ba'da subuh, Membunyikan lonceng pada waktu-waktu yang sudah ditentukan misalnya mandi pagi, sarapan, masuk kelas, sholat jamaah ke masjid, mandi sore, makan malam dan istirahat malam, mengontrol kebersihan asrama dan lingkungan sekitarnya, mengontrol latihan pidato 3 kali dalam sepekan dan lainnya. Peran Dewan Pengasuhnya ialah memastikan semua kegiatan di atas yang dibersamai OSNH berjalan dengan baik dan benar sesuai perintah. Jika ada yang tidak sesuai akan diingatkan dan ditegur langsung oleh Dewan Pengasuh Santri pesantren modern Nurul Hakim.

Fenomena menarik yang terjadi di pesantren modern Nurul Hakim adalah bahwa kereligiusan yang mereka miliki dari pembelajaran agama dan implementasinya dalam kehidupan baik yang wajib maupun yang sunnah serta meninggalkan hal yang dilarang tetap membuat mereka malas dan tidak maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya, belum menunjukkan disiplin berorganisasi, kerjasama yang belum terbentuk karena kecenderungan hanya bekerja dan melaksanakan tugas masing-masing saja bahkan dalam satu divisi pun cenderung tidak semuanya menjalankan tugasnya. Misalnya divisi kebersihan berjumlah 4 orang, seharusnya setiap pagi dan sore mengontrol area asrama untuk dibersihkan petugas piket yang terjadwal hari itu, terkadang hanya satu atau dua pengurus saja yang mengontrol, selebihnya membiarkan. Tentu ini juga di pengaruhi kurangnya pengawasan dari ketua pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim dan Dewan Pengasuh Santri, kata seorang Alumni yang purna dari tugasnya sebagai pengurus OSNH.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup>Wawancara dengan Ibrahim ( Ka. Pengasuh, 2015-2017 dan Sekretaris Direktur 2018-sekarang ), tanggal 1 September 2020 pukul 10.00 WIB di Pesantren Modern Nurul Hakim Tembung.

<sup>27</sup>Wawancara dengan Askia Lutfin Berutu (pengurus OSNH 2013-2014), tanggal 27 April 2020 di Pesantren Modern Nurul Hakim Tembung.

Di sisi lain tidak jarang para pengurus organisasi santri ini hanya memiliki semangat tinggi di awal menjabat setelah pelantikan dan pengambilan sumpah saja. Selebihnya begitu cepat mereka menunjukkan kinerja yang kurang baik bahkan seakan membiarkan tanggungjawabnya begitu saja. Dalam observasi yang peneliti lakukan terhadap pengurus organisasi yang telah purna dari masa kerjanya bernama M. Dzaki Al Fayyadh mengatakan bahwa menurunnya kinerja pengurus ini disebabkan ketidakpahaman akan kerja yang dilakukan, perencanaan yang kurang matang, buku pedoman organisasi yang tidak dikuasai dan kerjasama yang tidak maksimal dalam satu departemen (divisi). Sehingga perlu motivasi dan pelatihan untuk mengaplikasikan sifat religius dan kecerdasan emosional secara konsisten untuk menguatkan niat mereka dalam bekerja sebagai pengurus organisasi santri.

Hasil wawancara melalui WhatsApp (WA) sebagai berikut, Bagaimana Kinerja Pengurus Organisasi Santrinya? Apakah semuanya menjalankan tugas dengan maksimal? Biasanya di awal pelantikan semangat, di tengah berkurang.

*“Awal menjalankan tugas memang maksimal, bagus dilaksanakannya semua apa yang di programkan di OSNH, tapi saya pribadi sejak pelantikan sampai akhir saya selalu semangat, ada beberapa kawan dari awal tidak semangat dan tidak peduli. Misal di warung pelajar, pengurusnya semangat karena setiap dia kerja akan dibalas, ntah dikasih makanan dan lain-lain, yang tidak semangat misalnya bagian kesehatan, awalnya semangat dia mencoba belajar obat-obatan tapi setelah berjalan beberapa bulan dia merasa kerjanya itu-itu aja, bosan dia. Karena dia tidak tahu mau ngerjain apa lagi. Terus tidak cocok dengan kawannya dan pinginnya dia itu apa yang dikerjakannya selalu dibalas, akhirnya semakin malas semakin malas. Itulah yang bisa saya review” (M. Dzaki Al Fayyadh, 27/04/2020, 11.22 WIB) <sup>28</sup>*

Kemudian Fahmi Husen Lubis selaku Ketua Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH) Masa Bakti 2017-2018 dalam wawancara menyatakan beberapa sebab pengurus tidak memiliki dampak kinerja baik adalah sebagai berikut :

1. Karena santri tersebut belum menguasai bidangnya إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة (artinya bahwa ketika amanah diberikan kepada yang bukan ahlinya maka akan menunggu kehancuran)
2. Karena rasa mencintai ingin memajukan pondok di dalam dirinya tidak ada
3. Karena beranggapan jadi pengurus itu hanya ajang balas dendam

---

<sup>28</sup>Wawancara dengan M. Dzaki Al Fayyadh (pengurus OSNH 2013-2014), tanggal 27 April 2020 melalui media sosial WhatsApp pukul 11.14 WIB.

4. Karena tidak semua yang masuk pesantren tujuannya untuk memahami Islam, ada yang masuk sekedar mengikuti kata orangtua jadi itu tidak sungguh-sungguh untuk memahami Islam dan kepemimpinan. Paham iya, tapi tidak berdampak dalam kehidupannya sebagai santri yang mengemban amanah pengurus organisasi santri di Nurul Hakim.<sup>29</sup>

Fikri Ihza selaku ketua OSNH Masa Bakti 2016-2017 juga peneliti wawancara *via* media sosial (WA) mengatakan bahwa kinerja pengurus OSNH masa itu kurang maksimal dan cukup jauh dari harapan pengasuh, ini disebabkan haibah (wibawa) pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH) yang tidak terlalu dijaga sehingga berdampak pada efektivitas roda organisasi. Pengurus yang tergiur dengan adik kelas (yang dibimbing) yang suka memberikan makanan, jajan bersama dengan uang adik kelasnya membuat penegakan disiplin dari pengurus semakin tidak efektif dan memberikan dampak pada kinerja kepengurusan secara keseluruhan.<sup>30</sup>

Adapun Dadi sebagai ketua OSNH Masa Bakti 2013-2014 mengatakan bahwa OSNH masa itu belum memberikan kinerja yang maksimal terhadap pesantren. Hal ini disebabkan karena beberapa hal di antaranya, kurangnya pemahaman terkait divisinya, minim kegiatan evaluasi dan kurangnya kekompakan.<sup>31</sup>

Adapun dengan dewan pengasuh santri belum juga menunjukkan kinerja yang maksimal. Dari jumlah dewan pengasuh santri tergolong kurang/sedikit. Karena beberapa bagian hanya ditangani oleh satu pengasuh saja. Misalnya bagian keamanan putra dan dapur, sekretaris pengasuh dan ibadah. Kurangnya perhatian dan dukungan atas kebijakan yang dibuat dewan pengasuh, minimnya rapat evaluasi dan penampung aspirasi juga menjadi sebab daripada kurang maksimalnya kinerja yang ditunjukkan dewan pengasuh santri. Hal ini cukup berdampak pada pengawasan terhadap kinerja pengurus organisasi santri Nurul Hakim. Selain daripada itu, pola komunikasi yang cukup kaku dan tegang antara dewan pengasuh

---

<sup>29</sup>Wawancara dengan Fahmi Husein Lubis (Ketua OSNH 2017-2018), tanggal 09 Juni 2020 pukul 22.07 WIB

<sup>30</sup>Wawancara dengan Fikri Ihza (Ketua OSNH 2016-2017), tanggal 10 Juni 2020 pukul 10.00 WIB

<sup>31</sup>Wawancara dengan Dadi (Ketua OSNH 2013-2014), tanggal 10 Juni 2020 pukul 17.12 WIB

terhadap atasan membuat kurangnya harmonisasi dan membuat motivasi internal dewan pengasuh untuk bekerja cukup rendah.<sup>32</sup>

Hasil penelitian yang telah peneliti kutip menjelaskan bahwa religiusitas, kecerdasan emosional serta motivasi selalu mempengaruhi kinerja seseorang. Seseorang yang religius akan selalu berusaha mengerjakan apa saja yang menjadi tanggungjawabnya, karena dalam agama Islam juga mengajarkan untuk bekerja maksimal dan tidak bermalas-malasan serta jika sudah selesai dari satu pekerjaan maka kerjakanlah yang lainnya. Kemudian siapa saja yang memiliki kecerdasan emosional yang baik pasti memberikan kinerja terbaiknya. Mereka menggunakan akal (pengetahuan) dan hati (rasa) dalam setiap pekerjaannya. Mengetahui bahwa amanah adalah kewajiban yang harus dikerjakan kemudian merasakan kesedihan dan kesusahan orang lain dengan menunjukkan rasa simpati dan empati serta menjalin hubungan sosial agar dapat mengetahui dan merasakan bagaimana yang dirasakan orang lain. Selanjutnya motivasi mempengaruhi kebaikan kinerja seseorang. Terdorongnya pribadi seseorang sebab ada motif tertentu yang harus dicapai. Setiap orang yang sudah termotivasi akan melakukan apa saja untuk menghasilkan kinerja terbaiknya. Pengurus OSNH mengerti bahwa membantu orang lain untuk menjadi baik bahkan lebih baik adalah kebaikan yang mendatangkan kasih sayang Allah SWT, orang yang Allah sayangi dan kasihan akan mendapatkan pahala sebagai bekal seseorang untuk mendapatkan tempat di Surga.

Padahal jumlah santri pesantren modern Nurul Hakim Tembung sebanyak 322 orang yang berada pada tingkat MTs dan MAS. Kapasitas tampung asrama sekitar 512 santri yang terdiri dari 2 gedung. Setiap gedung mempunyai 4 lantai dan setiap lantai ada 4 kamar dan setiap kamar diisi oleh 16 santri yang terdiri dari 8 ranjang tingkat per kamar. Artinya bahwa setiap satu orang pengurus organisasi hanya mengawasi enam santri. Ini merupakan jumlah yang cukup kecil dan seharusnya sangat terawasi dan terkontrol dengan baik.

Sejarah pesantren ini menampung santri dengan jumlah maksimal sesuai kapasitas tampung gedung yang ada. Pengasuh dan pengajar di pesantren modern Nurul Hakim datang dari alumni-alumni terbaik pesantren Darus Salam Gontor

---

<sup>32</sup>Wawancara dengan Nurhidayat (Sekretaris Pengasuh), Tanggal 2 September 2020 Pukul 17.15 WIB

Ponorogo. Seiring berjalannya waktu pemilik pesantren meninggal dunia yang akhirnya pengurus Yayasan diberikan kepada anak perempuannya beserta suami. Saat itulah pengelolaan dan manajemen pesantren tidak stabil disebabkan kepemimpinan Yayasan (suami) anak pemilik pesantren yang tidak terstruktur dan tertib. Akhirnya beberapa pengajar terbaik dari Gontor mengundurkan diri dan beberapa sengaja dipecat tanpa alasan yang cukup jelas. Sampai akhirnya jumlah santri pernah mencapai masa sulitnya sekitar 90 an orang yang mana saat itu belum dibuka pendaftaran untuk santriwati(siswi).

Setelah direktur pesantren (suami) anak pemilik pesantren meninggal dunia digantikanlah dengan Prof. Dr. H. Hasan Bakti Nasution, MA sebagai direktur pesantren sampai akhirnya sekitar tahun 2014 beliau fokus mengajar dan menjadi bagian penting di UIN-SU Medan. Pada masa Prof Dr. H. Hasan Bakti Nasution, MA itulah perbaikan manajemen dan sistem kerja sehingga santri sampai saat ini mencapai jumlah 300 an lebih.

Dari fenomena pengurus organisasi santri di Pesantren Modern Nurul Hakim tersebut di atas meyakinkan dan membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seperti apa dan bagaimana sebenarnya **PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PENGURUS ORGANISASI SANTRI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DI PESANTREN MODERN NURUL HAKIM TEMBUNG).**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang sudah penulis paparkan maka dapat diambil kesimpulan beberapa masalah. Adapun masalah yang teridentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya pengawasan Dewan Pengasuh Santri terhadap pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim
2. Kedisiplinan pengurus organisasi santri dalam membimbing juniornya cukup rendah
3. Tidak memahami tanggungjawab sebagai pengurus yang dilantik dengan mengucapkan sumpah (syahadatain)



4. Kurangnya pemahaman tentang program kerja di bagiannya/divisinya
5. Kurangnya motivasi pengurus organisasi santri untuk bekerja dan untuk memiliki kinerja yang baik
6. Tidak memahami bahwa berorganisasi adalah pendidikan nyata dan bekal di kehidupan yang lebih luas
7. Pengkaderan yang tidak berjalan dengan baik
8. Dewan pengasuh (ustadz dan ustadzah) yang kurang memperhatikan pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim
9. Pengurus OSNH yang wibawanya rendah dihadapan para dewan guru/asatidzah dan adik kelasnya
10. Proses pemilihan pengurus OSNH yang tidak selektif
11. Kerjasama pengurus OSNH yang tidak maksimal
12. Pengaplikasian ilmu yang di dapat tidak di optimalkan dalam kehidupan sehari-hari dalam berorganisasi.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah maka peneliti membatasi penelitian dengan menguji religiusitas pada dimensi Aqidah, Syariah dan Akhlak dan kecerdasan emosional (Wawasan dan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan sosial) pengaruhnya terhadap Kinerja pada dimensi Ad-doruriyyah al khoms) melalui Motivasi (3 kebutuhan) sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Pesantren Modern Nurul Hakim Tembung).

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah Religiusitas (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Motivasi (Z) dan Kinerja (Y).

### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Religiusitas berpengaruh terhadap motivasi ?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi ?
3. Apakah Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja ?
4. Apakah Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja ?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja ?
6. Apakah Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja melalui Motivasi?

7. Apakah Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Religiusitas terhadap motivasi
2. Untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan emosional terhadap motivasi
3. Untuk menganalisis pengaruh Religiusitas terhadap kinerja
4. Untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan emosi terhadap kinerja
5. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja
6. Untuk menganalisis pengaruh Religiusitas terhadap kinerja melalui Motivasi
7. Untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Motivasi.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

#### A. Landasan Teori

##### 1. Manajemen Islam

###### a. Definisi

Manajemen secara umum yaitu tidak terlepas dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, memimpin, memotivasi, komunikasi dan mengambil keputusan guna mengkoordinasi sumber daya perusahaan sehingga menciptakan efektivitas dan efisiensi.<sup>1</sup> Adapun Manajemen Islam atau Manajemen Syariah adalah seni dalam mengelola semua sumber daya yang dimiliki dengan metode dan landasan kitab suci Al-Quran dan Al-Hadits serta sumber hukum lainnya dalam Islam. Konsep ini bertujuan untuk menggapai kebahagiaan hidup manusia (*Human Falah*) dengan cara mengorganisasi sumberdaya yang ada dengan cara gotong-royong dan partisipasi.<sup>2</sup> serta mendapatkan ridho Allah SWT. Yang membedakan Manajemen Syariah dengan umum terletak pada implementasi Ilahiyah yang sangat dominan dan berperan.<sup>3</sup>

###### b. Asas-asas Manajemen menurut Al-Quran

###### 1. Beriman

Diterangkan dalam Al-quran surah Ali Imran ayat 28 :

Artinya: “Janganlah orang-orang mengambil (memilih) orang-orang kafir menjadi wali (Pemimpin) dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Barang siapa berbuat demikian, lepaslah ia dari pertolongan Allah”.

###### 2. Bertaqwa

Dalam Al-Quran surah An-Naba ayat 31 disebutkan :

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang bertaqwa, mendapat kemenangan.”

---

<sup>1</sup>Muhammad Ikhsan Harahap, Rahmat Daim Harahap, Aqwa Naser Daulay dan Marliyah, Key Facors For The Successful Management of The Al Musabbihin Mosque. *Journal of Management and Business Innovations*, Volume :0, Number: 02, 2019

<sup>2</sup>Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat – Ayat Ekonomi*, Penerbit FEBI Press : Medan, 2016. hal 36

<sup>3</sup>Sunarji. Implementasi manajemen syariah dalam fungsi-fungsi manajemen. *At-Tawassuth*, Vol.2, No. 1, 2017, hal. 211-212

### 3. Keseimbangan dan Keadilan

Keseimbangan dan keadilan adalah suatu konsep yang termasuk luas berkaitan dengan aspek-aspek kehidupan politik, sosial dan dan ekonomi. Kata adil disebut 31 kali di dalam Al-Quran. Adapun beberapa kata-kata yang sama dan semakna seperti *Al-Qisth*, *Al-Wazn* dan *Al-Wasth*.<sup>4</sup>

### 4. Musyawarah

Allah berfirman pada surah As-Syuara ayat 38 :

Artinya: “..... Sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka.”

c. Sifat-sifat yang harus dimiliki seseorang dalam manajemen adalah:

1. Berpengetahuan luas, kreatif, inisiatif, peka, lapang dada, dan selalu tanggap dalam hal apapun (Al Mujadilah: 11).
2. Bertindak adil, jujur dan konsekuen (An Nisa: 58).
3. Bertanggung jawab (Al-An'am: 164).
4. Selektif dalam memilih informasi (Al Hujurat: 6).
5. Memberikan peringatan (Adz-Dzariyat: 55).
6. Memberikan petunjuk dan pengarahan ( QS As-Sajdah: 24 ).

## 2. Kinerja

### a. Definisi Kinerja

Kinerja atau *Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.<sup>5</sup> Adapun pendapat lain yaitu Hasibuan mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup>Amiur Nuruddin. Konsep Keadilan Dalam Al-Qur'an dan Implikasinya Terhadap Tanggungjawab Moral, *Disertasi*, Program Pascasarjana IAIN :.Medan. 1995. hal 26

<sup>5</sup>Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Moh Basri, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 25

<sup>6</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 90

Adapun dalam Islam, kinerja adalah bagaimana seseorang dapat mengaktualisasikan dirinya dengan cara yang baik dan benar, bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan sesuai pemahaman yang dianut yang berlandaskan prinsip moral yang baik dan dapat memberikan motivasi untuk memunculkan karya yang bermutu.<sup>7</sup>

Allah SWT berfirman dalam Al-Quran Surah Al Jumuaah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”<sup>8</sup>

#### **b. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja**

Dalam bukunya Firdaus yang berjudul “Masalah Performa (MaP) Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Masalah” disebutkan bahwa tingkatan prioritas (*ad doruriyah*) individu baik sebagai pekerja maupun tidak, punya jabatan atau tidak adalah sebagai berikut : agama, jiwa, keturunan, akal dan harta. Kelima macam tersebut disebut sebagai *maqashid syariah*. “Secara bahasa *maqashid syariah* terdiri dari dua kata yaitu, *maqashid* yang berarti kesengajaan atau tujuan, sedangkan *syariah* jalan menuju sumber air. Jalan menuju pokok kehidupan”.<sup>9</sup>

Agama (*Ad- Din*) dilakukan melalui orientasi ibadah. Pemeliharaan agama dengan beribadah bertujuan untuk menjaga serta mempertahankan harkat dan martabat manusia yang disebut sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang penciptaannya lebih sempurna dari ciptaan lainnya. Dari kelima diatas bahwa hak atau prioritas Allah sebagai maha pencipta lebih tinggi dari hak atau prioritas kelompok lainnya sebagaimana dijelaskan oleh al – Ghazali dan Nyazee. Orientasi ibadah merupakan

<sup>7</sup>25 Multitama, *Islamic Business Strategy for Entrepreneurship*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006), h. 199

<sup>8</sup>Departemen Agama, Al-Quran dan Terjemah, hal. 554

<sup>9</sup>Syawal Harianto., Marliyah, Fuadi dan Haris Al Amin. Model Penyaluran Zakat Sebagai Instrumen Keuangan Sosial untuk mencapai *Maqashid Syariah* dengan menggunakan pendekatan *Analytic Network Process*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*. 5(1), 2021, 44-52

pusatnya dari seluruh orientasi kemaslahatan. Artinya orientasi ibadah adalah hal pertama yang harus diperjuangkan sebelum memperjuangkan orientasi lainnya karena merupakan pondasi terbangunnya tatanan kemaslahatan.<sup>10</sup>

Selanjutnya dalam buku Firdaus disebutkan bahwa bangunan kinerja masalah atau *Maslahah Performance* (MaP) sebagai berikut :

a. Orientasi Ibadah

Ibadah dalam hal ini (Religiusitas) yakni agama Islam itu sendiri yang terdiri dari 3 unsur penting.

1. Aqidah

Seseorang yang beraqidah harus memiliki perilaku problem solver, pembelajar, *goal achievement*, percaya diri, optimis dan berpikir positif. Dalam hal ini harus ditunjukkan dengan berbagai program perbaikan dan inovasi dalam mengorganisir anggota.

2. Syariah

Seseorang yang menjalankan syariat dengan baik harus memiliki perilaku integritas, konsisten dan patuh. Dalam hal ini harus ditunjukkan dengan rutusnya evaluasi pengurus organisasi santri terkait kerja masing-masing divisi.

3. Akhlak

Seseorang yang berakhlak baik dan benar harus memiliki perilaku sabar, peduli, cermat, adil, jujur dan terbuka (*open mind*). Dibuktikan dengan tetap menjalankan tugas divisinya, tanggap dengan permasalahan anggota dan mengajak dialog anggota baik yang melanggar disiplin atau tidak untuk manajemen disiplin yang lebih baik dimasa yang akan datang.<sup>11</sup>

Ketiga unsur penting (Aqidah, Syariah dan Akhlak) diatas menguraikan indikator sebagai berikut:

---

<sup>10</sup>Achmad Firdaus, *Maslahah Performa (MAP) Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Masalah*, (Yogyakarta : Penerbit K-Media, 2017) hal. 57

<sup>11</sup>Achmad Firdaus, *Maslahah Performa (MAP) Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Masalah*, (Yogyakarta : Penerbit K-Media, 2017) hal. 203

<i>Problem Solver</i>	Berpikir Positif	Peduli
Pembelajar	Integritas	Cermat
<i>Goal Achievement</i>	Konsisten	Adil
Percaya Diri	Patuh	Jujur
Optimis	Sabar	Terbuka

Adapun orientasi ibadah sasaran strategisnya adalah untuk mewujudkan pengurus organisasi yang visioner dan memiliki fungsi sosial yang tinggi yang membawa pada baiknya kinerja yang dilakukan selama menjalankan tugas yang diemban atas amanah pesantren tersebut.<sup>12</sup> Ketika orientasi ini berjalan dengan baik maka akan memberikan dampak pada kinerja pengurus organisasi santri Nurul Hakim dan menjadi baiknya santri dan santriwati yang diurus.

b. Orientasi pembelajaran dan pelanggan

Yakni bagaimana individu seseorang mampu mengelola akal, hati dan jiwa sosialnya sehingga mampu mengendalikan tindakan serta perilakunya sesuai kompetensi orientasi ibadah.<sup>13</sup> Adapun dalam penelitian ini orientasi diatas berkaitan dengan variabel kecerdasan emosional yang memiliki beberapa dimensi. kemudian seseorang dikatakan memiliki kecerdasan emosional yang baik apabila memiliki dimensi : Kesadaran diri, pengaturan diri, keterampilan, pengetahuan dan empati.

Sedangkan menurut Hasibuan unsur-unsur kinerja karyawan yang dinilai adalah sebagai berikut :

a. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

---

<sup>12</sup>*Ibid., hal. 204*

<sup>13</sup>*Ibid., hal. 107*

### 3. Kejujuran

Menilai dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

### 4. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

### 5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

### 6. Kerjasama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

### 7. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

### 8. Tanggung jawab

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.<sup>14</sup>

Dari beberapa ilmuwan di atas telah membuat teori sistem pengukuran dimensi atau faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Namun perlu diperhatikan bahwa dalam kinerja yang sukses perlu adanya kemaslahatan agar tercipta keberkahan. Ketika melihat dari pendapat-pendapat tersebut hampir semua pakar memberikan faktor yang relatif sama atau memiliki kesamaan. Misal diantaranya adalah seseorang harus peduli, optimis, jujur, pembelajar dan lainnya.

Adapun dalam hal ini peneliti akan mengambil teori faktor kinerja yang dikemukakan oleh Firdaus dalam bukunya yaitu sistem kinerja berbasis *Maqasid*

---

<sup>14</sup>*Ibid*, hal. 95-96



*Shariah* atau Masalah Performa (MaP). Sistem ini diterapkan dalam rangka mewujudkan visi manusia untuk mencapai keselamatan hidup di akhirat dan kesuksesan hidup di dunia. Visi tersebut akan dapat dicapai apabila melaksanakan misi hidup manusia sebagai khalifah Allah di bumi. Visi dan misi dapat terwujud manakala memenuhi kebutuhan dasar organisasi/seseorang secara seimbang, yakni terpenuhinya orientasi : ibadah, proses internal, bakat, pembelajaran, pelanggan (sosial) dan harta kekayaan.

Adapun yang paling penting adalah terpenuhinya orientasi ibadah yakni menjalankan agama Islam dengan sebaik-baiknya dan menerapkan keberagamaannya atau faktor religiusitas sehari-hari. Prioritas selanjutnya adalah orientasi proses internal yaitu pemenuhan terhadap kebutuhan jiwa organisasi dalam bentuk pengelolaan proses internal di dalam suatu organisasi yang memiliki pekerja berbakat dan pembelajar.<sup>15</sup>

### **3. Religiusitas (Keberagamaan)**

#### **a. Definisi**

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. Kemudian Kahmad dalam (Oktaviani, Rustam, dkk) memaparkan bahwa religiusitas merupakan inti dari keberagamaan yang membangkitkan solidaritas seagama, menumbuhkan kesadaran beragama dan menjadikan soleh dan bertakwa. Kemudian Oktaviani, Rustam, dkk, dalam jurnalnya menyimpulkan religiusitas sebagai keberagamaan, yang berarti adanya unsur internalisasi agama ke dalam diri seseorang. Lanjutnya dikemukakan bahwa religiusitas adalah keadaan dimana seseorang merasakan dan mengakui adanya kekuatan tertinggi yang menaungi kehidupan dan hanya kepada-Nya bergantung dan berserah diri.

---

<sup>15</sup>*Ibid.*, hal 127

Dalam konteks agama Islam menurut Al-Goaib religiusitas adalah komitmen kepada agama Islam melalui praktik dan keyakinan teoritis melalui pemenuhan hak-hak Allah, perlindungan hak-hak orang lain, mengikuti perintah Allah, menghindari tindakan yang buruk, dan melakukan ibadah.<sup>16</sup>

Apapun yang dilakukan seorang muslim pada dasarnya adalah peribadatan seorang makhluk kepada yang maha memberikan amanah kekhalifahan. Seseorang bersikap baik kepada orang lain, betutur kata baik, sopan, santun, murah senyum bukan ingin dihargai orang lain, tetapi karena sudah menjadi ketentuan dan perintah yang telah diatur dari sang maha pencipta. Semua karena kecintaan kepada Allah SWT.

Islam mengajarkan bahwa pelaku organisasi yang mengelola organisasi harus dengan kejujuran dan melakukan itu karena perintah Allah, maka Allah akan memberikan balasan yang baik berupa pahala dan kebahagiaan dunia dan akhirat.<sup>17</sup>

Keberagamaan bukanlah sebuah formalitas tanpa makna dalam kehidupan manusia. Menurut Ancok dan Suroso mengatakan bahwa dalam Islam esensi keberagamaan adalah tauhid atau pengesaan Tuhan, tindakan yang menegaskan Allah sebagai Yang Esa, Pencipta yang Mutlak, Penguasa segala yang ada. Tidak ada satu pun perintah dalam Islam yang bisa dilepaskan dari Tauhid.<sup>18</sup> Trias dan Fauzan juga menyatakan bahwa setiap manusia memiliki naluri religiusitas, yaitu naluri untuk berkepercayaan.<sup>19</sup> Naluri itu muncul bersamaan dengan hasrat memperoleh kejelasan tentang hidup dan alam raya yang menjadi lingkungan hidup sendiri. Karena itu setiap manusia dalam lingkup yang lebih besar, masyarakat pasti memiliki keinsyafan tentang apa yang dianggap makna hidup”.

---

<sup>16</sup>AAhad M. Osman-Gani, Junaidah Hashim, Yusof Ismail, “Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance”. *Employee relation*. Vol. 35 No. 4. Pp. 360-376 Department of Business Administration, Kulliyah of Economics and Management Sciences, International Islamic University Malaysia, Kuala Lumpur, Malaysia, 2013

<sup>17</sup>Achmad Firdaus, *Maslahah Performa (MAP) Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Maslahah*, (Yogyakarta : Penerbit K-Media, 2017) hal. 80

<sup>18</sup>Ancok D dan Suroso F.N. *Psikologi Islam Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2011) hal. 79

<sup>19</sup>Trias Setiawati dan Fauzan, “Pengaruh religiusitas terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) alumni dan bukan alumni pesantren di kantor Depag Kota Malang”, *Jurnal Sinergi*, 2005

## **b. Konsep Religiusitas**

Religiusitas merupakan kesadaran diri akan pentingnya beragama yang menunjukkan sikap kepasrahan pada Tuhan (*religiosity*). Untuk menerangkan fenomena ini secara ilmiah, bermunculanlah beberapa konsep religiusitas. Salah satu konsep yang akhir-akhir ini dianut banyak ahli psikologi dan sosiologi adalah rumusnya Glock dan Stark yang didukung juga oleh peneliti Jacinta Winarno & Tamzil Yusuf dalam jurnalnya menyebutkan bahwa dengan menggunakan dimensi religiusitas. Adapapun dimensinya adalah keyakinan, peribadatan, pengalaman, pengamalan dan pengetahuan agama.<sup>20</sup>

Kemudian menurut Renzetti dan Currant dalam Sugianto disebutkan bahwa keberagamaan seseorang dapat diukur dengan menggunakan 5 dimensi. Kelima dimensinya adalah (1) dimensi ritual (*ritualistic dimension*); (2) dimensi pengalaman (*experiential dimension*), yaitu bagaimana sih pentingnya agama dalam kehidupan seseorang; (3) dimensi ideologi (*ideological dimension*), yaitu seseorang mempercayai dan mengikatkan diri pada doktrin dan ajaran agama; (4) dimensi konsekuensi (*consequential dimension*), yaitu keseluruhan cara hidup dan perilakunya sehari-hari yang dipengaruhi oleh agama; dan (5) dimensi intelektual (*intellectual dimension*), yaitu pengetahuan seseorang bagaimana sejarah dan ajaran suatu agama.<sup>21</sup> Berdasarkan hal tersebut diatas bahwa tingkat keberagamaan seseorang relatif dapat diukur.

## **c. Dimensi Religiusitas**

Menurut Firdaus pemeliharaan dan penjagaan agama harus dilakukan dengan cara menerapkan semua prinsip agama Islam secara holistik dalam berorganisasi. Maka agama Islam memiliki 3 aspek penting yaitu Aqidah, Syariah dan Akhlak.

Pertama adalah aqidah berarti keimanan yang benar dan kuat di dalam hati setiap mukmin. Mengimani keenam rukun iman dan menjalankan rukun Islam yang lima dengan tuntas.<sup>22</sup> Perilaku yang harus dimiliki mereka yang beraqidah adalah

---

<sup>20</sup>Jacinta Winarno dan Tamzil Yusuf, "Pengaruh Religiusitas dan penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan perbankan syariah di kota Balikpapan". *Jurnal Pro Bank*, Vol.1 No.1 Maret 2015.

<sup>21</sup>Sugianto, Pengaruh tingkat keberagamaan, pendapatan dan tanggungan keluarga terhadap perilaku konsumen kelas menengah muslim kota Medan, (Tesis 2004) hal. 7

<sup>22</sup>Al Imran, Tahifatu al Muslim Fil Aqidah wal Sirah, (Riyadh : Dar Ibnu Atsir, 2009) dalam Achmad Firdaus, hal. 80

menjadi problem solver, pembelajar, memiliki goal achievement, percaya diri, optimis dan berfikir positif.

Kedua adalah syariah yang berarti seseorang harus taat hukum-hukum Islam dan tata aturan yang sudah ditentukan yang maha esa baik yang bersumber dari Qur'an, Hadits, Ijmak dan Qiyas juga Fiqh. Perilaku yang harus dimiliki mereka yang bershariah adalah menjunjung tinggi nilai integritas, konsisten dalam menjalani ajaran dan perintah Allah SWT dan patuh dengan tidak mensyirikkan Allah agar tetap pada jalan yang benar.

Ketiga adalah akhlak yang berarti seseorang harus memiliki etika yang baik dan berperilaku sesuai tuntunan agama Islam di kehidupan sehari-hari, baik rumah tangga, maupun dalam bermasyarakat, baik kehidupan pribadi maupun kegiatan sosial, politik, ekonomi, hukum dan lainnya. maka perilaku yang harus dimiliki mereka yang berakhlak adalah sabar atas amanah dan ujian dari Allah, peduli terhadap diri sendiri dan orang lain, cermat, adil dalam menegakkan hukum yang ada, jujur dengan diri sendiri dan orang lain dan terbuka (*open mind*).<sup>23</sup>

Variabel religiusitas adalah variabel yang sulit dibuat ukurannya. Hanya Allah yang dapat mengukur tingkat religiusitas (keberagamaan) seseorang, karena yang demikian itu merupakan bentuk persoalan antara individu dengan Tuhannya. Walaupun demikian, ketika mengasumsikan bahwa seorang muslim bertindak rasional sesuai panduan dan koridor syariah, maka cara mengukur tingkat religiusitas seseorang dapat diprediksi, baik secara teoritis maupun empiris.<sup>24</sup> Dapat diasumsikan bahwa seorang muslim yang taat dalam menjalankan kewajiban agama secara konsisten dan penuh kehati-hatian akan lebih religius daripada muslim lainnya.

Ukuran yang digunakan dalam menentukan tingkat kereligiusan pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim Tembung adalah aktivitas ibadah kedalam tiga komponen yaitu wajib, haram dan sunnah (*mandub*).

---

<sup>23</sup>Achamd Firdaus, *Maslahah Performa (MAP) Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Maslahah*, (Yogyakarta : Penerbit K-Media, 2017) hal. 203

<sup>24</sup>Sugianto, Pengaruh tingkat keberagamaan, pendapatan dan tanggungan keluarga terhadap perilaku konsumen kelas menengah muslim kota medan, (*Tesis* 2004) hal. 59

### 1. Perbuatan dalam komponen wajib

Perbuatan ini akan dibagi menjadi dua kategori, yaitu rukun Iman dan Islam, disingkat dengan RIMIS. Semua pertanyaan akan diberikan poin untuk menandakan perbedaan pentingnya suatu perbuatan dilihat daripada jawaban yang diberikan objek penelitian nanti, maka dibuatlah kedalam lima pilihan mulai dari tingkat terendah yaitu tidak penting, kurang penting, cukup penting, penting dan sangat penting. Diberikan poin -2 untuk tidak penting hingga +2 untuk sangat penting. Sedangkan pertanyaan yang berhubungan dengan jumlah perbuatan (ada 6 pilihan dari terendah sampai tertinggi) yang disusun dalam bentuk kalimat negatif dengan poin sebagai berikut dari -5, -4, -3, -2, -1 dan +5. Kemudian setiap poin tersebut bernilai 100, karena komponen wajib merupakan perbuatan tertinggi dalam hirarki semua amal perbuatan. Dengan demikian skor tertinggi yang diperoleh responden adalah +1800 [(2 poin x 100 x 4 perbuatan) + (5 poin x 100 x 2 perbuatan)], dan yang terendah adalah -1800 [(-2 poin x 100 x 4 perbuatan) + (-5 poin x 100 x 2 perbuatan)].

Perbuatan dalam komponen wajib ini dapat dikuantifikasi dengan menggunakan formula berikut:

$$AW_i = 100 \sum_{j=1}^n RIMIS_{ij} \dots\dots\dots(C.c.1)$$

dimana: AW = Amal (perbuatan) Wajib  
 RIMIS = Rukun Iman dan Islam  
 i = Responden  
 n = Nomor pertanyaan terakhir  
 j = Jumlah pertanyaan

### 2. Perbuatan dalam komponen haram

Sama halnya dengan perbuatan dalam komponen wajib. Perbuatan dalam komponen haram pemberian poin untuk pilihan jawaban diberikan secara berturut mulai dari terendah -2 (tidak penting) hingga tertinggi +2 (sangat penting). Kemudian setiap poin tersebut diberikan nilai 55, sehingga skor tertinggi adalah +550 (2 poin x 55 x 5 perbuatan) dan yang terendah adalah -550 (-2 poin x 55 x 5 perbuatan).

Formula yang digunakan adalah:

$$AH_i = 55 \sum_{k=1}^n FASAD_{ik} \dots\dots\dots(C.c.2)$$

Dimana: AH = Amal (perbuatan) Haram  
 FASAD = Item pertanyaan untuk AH  
 i = Responden  
 n = Nomor pertanyaan terakhir  
 k = Jumlah pertanyaan

### 3. Perbuatan dalam komponen sunnah (mandub)

Amalan sunnah seseorang sama sekali tidak dapat menggantikan amalan (perbuatan) wajib maupun amalan yang meninggalkan perbuatan haram. Meski demikian, keberadaan perbuatan kategori sunnah dapat mempertinggi tingkat daripada keberagaman seseorang. Karena itu setiap poin jawaban diberi nilai 2.

Pertanyaan yang berhubungan dengan pilihan jawaban pentingnya daripada suatu perbuatan (terdapat 5 pilihan mulai dari tingkat terendah; tidak penting, kurang penting, cukup penting, penting dan sangat penting) diberikan poin 0 untuk jawaban tidak penting dan +4 untuk jawaban sangat penting. Sedangkan pertanyaan yang berhubungan dengan jumlah perbuatan (terdapat 6 pilihan mulai dari yang terendah hingga tertinggi) diberikan poin dari 0 hingga 5. Sehingga skor tertinggi yang diperoleh responden adalah +54 [(2 poin x 4 x 3 perbuatan) + (2 poin x 5 x 3 perbuatan)] dan yang terendah adalah 0 [(0 poin x 4 x 3 perbuatan) + (0 poin x 5 x 3 perbuatan)]. Formula yang digunakan adalah:

$$AS_i = 2 \sum_{l=1}^n QUDUS_{il} \dots\dots\dots(C.c.3)$$

Dimana: AS = Amal (perbuatan) Sunnat  
 QUDUS = Item pertanyaan untuk AS  
 i = Responden  
 n = Nomor pertanyaan terakhir  
 l = Jumlah pertanyaan

Ketiga komponen diatas tersebut dihitung dan hasilnya merupakan Indeks Keberagamaan (IK) yang diformulakan sebagai berikut:

$$IK_i = [(AW_i + AHi + ASi)/pt] \times 100 \dots\dots\dots(C.c.4)$$

Semua notasi tersebut sama dengan yang sebelumnya (5), (6) dan (7) kecuali pt untuk jumlah nilai poin tertinggi. Dengan kata lain bahwa Indeks Keberagamaan (IK) didefinisikan sebagai penjumlahan dari  $AW_i$ , Ahi dan Asi dibagi oleh jumlah nilai poin tertinggi dan dikali dengan 100. Idealnya jumlah skor tertinggi yang merupakan seseorang yang keberagamaannya baik dapat diwakili oleh nilai 100.<sup>25</sup>

#### **4. Kecerdasan Emosional**

##### **a. Definisi**

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Merupakan salah satu pembahasan penting yang ramai dikaji oleh para psikolog. Hal ini dikarenakan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh penting dalam aktivitas kehidupan manusia. Akal dan hati adalah dua jenis yang memunculkan kecerdasan emosional manusia. Tanpa perpaduan keduanya maka seseorang akan sulit untuk memiliki kecerdasan emosional.

Akal diciptakan oleh Allah agar manusia dapat memahami tujuan dari penciptaannya. Pentingnya kedudukan akal pada diri manusia dijelaskan oleh Allah pada banyak ayat dalam al- Quran. Diantaranya QS Yusuf 12:111, QS At-Talaq 65:10, QS Al- Maidah 5:58,100, Al-Baqarah 2:179,197, Az-Zumar 39:18,21. Allah menggunakan kalimat “mereka itulah orang-orang yang mempunyai akal” atau “sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat pelajaran bagi orang-orang yang mempunyai akal.

Al Ghazali menjelaskan bahwa akal/intelektual adalah sumber ilmu yang senantiasa terpancar dari akal seperti cahaya terpancar dari sinarnya matahari. Namun demikian akal tentu memiliki keterbatasan. Tidak dapat menjangkau hal-hal yang sifatnya nalar karena dalam hidup ini akan ada muncul sesuatu yang tidak terjangkau nalar manusia. Maka hati yang mengedepankan rasa emosional, Allah

---

<sup>25</sup>Sugianto, Pengaruh tingkat keberagamaan, pendapatan dan tanggungan keluarga terhadap perilaku konsumen kelas menengah muslim kota medan, (*Tesis* 2004) hal. 59

ciptakan untuk menjangkau hal-hal yang bersifat tidak nalar. Oleh karenanya untuk melakukan proses pembelajaran yang optimum dibutuhkan *supply* makanan bagi akal dan hati secara seimbang.

### **b. Konsep Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Konsep kecerdasan emosional (EQ) adalah konsep kecerdasan yang lebih luas, ada kaitannya dengan perasaan dan bagaimana perasaan dapat berinteraksi dengan kecerdasan mental atau IQ.

Faktor keberhasilan seseorang dalam bekerja ternyata bukan semata-mata ditentukan oleh faktor pendidikan formal bahkan bukan ditentukan oleh kemampuan dan kecerdasan intelektual semata, tetapi kontribusi terbesar yang mendukung keberhasilan seseorang adalah kecerdasan emosionalnya. Goleman menyatakan 80% kejayaan seseorang tergantung pada kecerdasan emosionalnya (EQ) dan sisanya dipengaruhi oleh mental atau Kecerdasan Intelektual (IQ).<sup>26</sup> Dalam Firdaus disebutkan pula bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja harus menyeimbangkan antara penggunaan akal dan hati.<sup>27</sup> Keduanya harus bersinergi untuk memberikan *output* yang yang maksimum. Pengurus organisasi yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengendalikan pikiran dan perasaannya serta perasaan orang lain. Ketika pengurus organisasi belum mampu mengendalikan pikiran dan perasaannya serta perasaan orang lain mengindikasikan bahwa dia tersebut belum memiliki kecerdasan emosional yang baik.

### **c. Ciri-Ciri Kecerdasan Emosional**

Dalam Goleman seorang ahli psikologi *Gardner* berpendapat ada dua macam kerangka kerja kecerdasan emosional yaitu kecakapan pribadi dan kecakapan sosial, kemudian masing-masing dari kecakapan tersebut memiliki ciri-ciri tertentu yang digabung menjadi lima ciri yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Kelima ciri tersebut dilebur dengan

---

<sup>26</sup>Dalam penelitian Ivan Riyadi. "Emotional Intelligence the Prespective of Daniel Goleman and its relevance in Islamic Education". *Ta'dib (jurnal pendidikan islam) vol. 20 no. 2 tahun 2015.* hal 227

<sup>27</sup>Achamd Firdaus, *Maslahah Performa (MAP) Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Maslahah*, (Yogyakarta : Penerbit K-Media, 2017) hal. 106



pendapat Firdaus yang mengatakan bahwa seseorang yang cerdas emosionalnya akan menggunakan akal dan hatinya. Maka mereka yang memiliki kecerdasan emosional dapat dilihat dari 3 dimensi dibawah ini yaitu:

1. Berpengetahuan dan berwawasan

Cara pandang seseorang terhadap sesuatu hal. Tingginya pengetahuan dan wawasan akan meletakkan sesuatu secara proporsional selama menjalankan pekerjaan yang sudah diamanahkan.

2. Pengalaman

Sesuatu yang pernah dijalani atau dialami/dirasakan. Mengambil semua yang baik dari mereka yang sudah pernah kita lihat bekerja. Jika terdapat kekurangan-kekurangan akan menjadi evaluasi selama amanah itu ada dipundak kita. Kemudian menghadirkan rasa ketika menjadi orang yang diurus baik yang positif dan negatif, sehingga pada saat amanah itu ada pada diri sendiri sebagai pengurus mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

3. Keterampilan Sosial

Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan/bekomunikasi dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerjasama dan sama-sama bekerja.<sup>28</sup>

## 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan. Asal kata motivasi menurut Hasibuan adalah dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.<sup>29</sup> Masih menurut Hasibuan, motivasi juga mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menjadi penting karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

---

<sup>28</sup>*Ibid.*, .hal. 107-108

<sup>29</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 140

### a. Pengertian Motivasi Kerja

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 dalam Hasibuan mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.<sup>30</sup>

Menurut Pinder dalam Usmara mengungkapkan bahwa motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya.<sup>31</sup> Dalam 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. Dalam teori hirarki yang dikemukakan Abraham Maslow bahwa urutan kebutuhan yang harus dipenuhi manusia yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan kasih sayang, kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan aktualisasi diri.<sup>32</sup>

### 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.<sup>33</sup>

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

---

<sup>30</sup>*Ibid.*, hal. 145

<sup>31</sup>A. Usmara, *Motivasi Kerja*, cetakan pertama, (Yogyakarta: puri arsita anam, 2006), hal. 14

<sup>32</sup>*Ibid.*, hal. 17

<sup>33</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) hal. 146

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

Adapun dalam penelitiannya Alsaba dkk yang berjudul “pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja pengurus PMII rayon Al Farabi Komisariat UNISMA” dimuat bahwa ada 3 indikator motivasi yakni, (1) Dorongan mencapai tujuan, (2) Semangat kerja dan (3) Inisiatif dan Kreatifitas.

### c. Teori-Teori Motivasi

Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Hasibuan dan Rivai Secara garis besar, teori motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*).<sup>34</sup>

#### 1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori kepuasan ini mengemukakan bahwa kepuasan fisik dan rohani merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan (*material dan nonmaterial*) dari hasil kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya. Adapun macam-macam dari teori ini adalah:

- a. Teori Hierarki Kebutuhan
- b. Teori dua faktor Herzberg
- c. Teori Kebutuhan McClelland.

Mc Clelland (dalam Kadarisman) mengatakan bahwa seseorang memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada.<sup>35</sup> Kebutuhan yang dapat memotivasi gairah adalah

---

<sup>34</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2004), hal. 458 dan Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) hal. 165

<sup>35</sup>Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Cetakan. 2 (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 283

kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Usmara mengatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan pada manusia menurut McClelland:

1. Kebutuhan Berprestasi (*Need For Achievement*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang diperoleh, yang dikembangkan sejak kecil sebagai hasil dari dorongan dan kepercayaan pada diri sendiri oleh orang tua. Dia juga berpendapat bahwa hal tersebut dapat diajarkan pada saat dewasa. Kemudian Murray dalam Usmara mendefinisikan kebutuhan berprestasi sebagai kebutuhan untuk menyelesaikan sesuatu yang sulit untuk menguasai, menggunakan, atau mengatur sasaran fisik, makhluk hidup atau gagasan, untuk mengerjakan secepat dan sehebat mungkin, Untuk mengatasi hambatan dan mencapai standar yang tinggi; Untuk menandingi dan melampaui orang lain; Untuk meningkatkan harga diri dengan keberhasilan yang mengasah bakat.

2. Kebutuhan Berafiliasi (*Need For Affiliation*)

Keinginan untuk membuat dan mempertahankan hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain

3. Kebutuhan Kekuasaan (*Need For Power*)

Keinginan untuk mengatur orang lain untuk mempengaruhi perilaku mereka dan bertanggung jawab terhadap orang lain.<sup>36</sup>

d. Teori X dan Y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia yaitu, negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y.

e. Teori ERG

Dalam teori ini menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*).

**2. Teori Proses (*Process Theory*)**

Teori proses ini pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar

---

<sup>36</sup>A. Usmara, *Motivasi Kerja*, cetakan pertama, (Yogyakarta : puri arsitana, 2006) hal. 27-30

setiap individu bekerja sesuai keinginan manajer.<sup>37</sup> Yang termasuk ke dalam teori motivasi proses adalah:

- a. Teori harapan (*expectancy theory*) oleh Victor Vroom
- b. Teori keadilan (*equaty theory*) oleh J Stacy Adam, dan
- c. Teori pengukuhan (*reinforcement theory*) oleh Claude S George.

## **B. Hubungan Antar Variabel**

### 1. Pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi

Religiusitas memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Setiap orang yang religius akan mengetahui dampak dari bermalas-malasan, acuh terhadap tanggung jawab / amanah yang sedang di emban. Menurut penelitian Deky Anwar dkk menghasilkan kesimpulan bahwa religiusitas mempengaruhi motivasi seseorang. Nilai –nilai religiusitas yang ada mendorong seseorang untuk memiliki motivasi.<sup>38</sup> Pengetahuan tentang agama, pengalaman dan pengamalan dalam beragama adalah faktor seseorang menjadi termotivasi. Pengetahuan tentang agama mengatakan bahwa yang berhasil itu adalah mereka yang sungguh-sungguh, yang menuai hasil itu adalah mereka yang menanam.

Penelitian lain oleh Metin Guven 2013 yang berjudul “*Relation of Motivation and Religiosity : an empirical research on the relation of academic motivation and intrinsic religious motivation*” disimpulkan bahwa agama (religiusitas) dapat menjadi rujukan dalam motivasi manusia disemua bidang dan peningkatan manusia.<sup>39</sup>

### 2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap motivasi. Pengetahuan, wawasan, pengalaman dan keterampilan sosial yang dimiliki seseorang dapat menimbulkan kemampuan memotivasi dirinya. Penelitian oleh Anugra, Novia dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi dan Hasil belajar Biologi siswa IPA MAN di kota Makassar. *Jurnal pendidikan dan*

---

<sup>37</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* ( Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 165

<sup>38</sup>Deky Anwar, Ilham Marnola, Suryani, “Pengaruh religiusitas dan komunitas terhadap motivasi berwirausaha para pemuda”. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol. 4 No. 2, Juli-Desember 2019*

<sup>39</sup>Metin Guven, “Relation of Motivation and Religiosity : an empirical research on the relation of academic motivation and intrinsic religious motivation”. *EKEV AKADEMI DERGİSİ Yıl: 17 Sayı: 55, 2013*

*pembelajaran Vol. 19 (2)*. Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi siswa dalam belajar. <sup>40</sup>

### 3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah bentuk dorongan yang terdapat dalam diri seseorang yang kemudian akan membawa dirinya untuk bertindak produktif. Menurut Robbins tahun 2004 mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Seseorang yang memiliki motivasi dalam bekerja akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karena dorongan motif tersebut akan mengarahkan seseorang untuk mengeluarkan segala upaya untuk melakukan suatu pekerjaan yang diembannya. Sehingga motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Semakin besar motivasi seseorang dalam mendapatkan yang yang dituju akan semakin tinggi usahanya dan kinerja yang dilakukan.

Penelitian Alsaba dkk yang berjudul “pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja pengurus PMII rayon Al Farabi Komisariat UNISMA” dimuat bahwa ada 3 indikator motivasi yakni, (1) Dorongan mencapai tujuan, (2) Semangat kerja dan (3) Inisiatif dan Kreatifitas. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus PMII tersebut diatas. Artinya semakin tinggi dorongan untuk mencapai tujuan dengan semangat kerja yang kreatif akan semakin memberikan kinerja terbaiknya terhadap organisasi PMII.

Menurut Yuhung Shin *et all*, Bahwa motivasi yang ada dalam diri seseorang akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Setiap manusia diberi kemauan untuk melakukan sesuatu yang akan mengantarkan tercapainya sesuatu yang diinginkan karena keberadaan motivasi yang kuat dalam diri. Motivasi yang kuat akan mendorong seseorang untuk berbuat apa yang hendak dicapai dengan mengerahkan segenap kemampuannya sehingga tercapai kinerja yang maksimal.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup>Novia Anugra, Syamsul Bachri Thalib, Firdaus Daud, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi dan Hasil belajar Biologi siswa IPA MAN di kota Makassar”. *Jurnal pendidikan dan pembelajaran Vol. 19 (2)*. (2018) Ojs.unm.ac.id

<sup>41</sup> Yuhung Shin *et all*, A Motivational Perspective on Job Insecurity: Relationships Between Job Insecurity, Intrinsic Motivation, and Performance and Behavioral Outcomes, *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019,16, 1812; doi:10.3390/ijerph16101812

#### 4. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja

Religiusitas yang baik dalam diri seseorang akan memposisikan pekerjaannya sebagai suatu hal yang prioritas dan dikerjakan sesuai perintah perusahaan. Karena melanggar aturan kerja perusahaan adalah sikap yang salah dan bukan tipe orang yang memiliki kereligiusan (keberagamaan) yang baik dan tinggi. Adapun dimensi yang digunakan mengukur tingkat religiusnya seseorang adalah yang di kemukakan oleh Firdaus dalam bukunya yaitu Aqidah, Syariah dan Akhlak. Ketiganya berkaitan erat dengan perbuatan wajib, sunnah dan haram.

#### 5. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Hal ini dikarenakan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh penting dalam aktivitas kehidupan manusia. Akal dan hati adalah dua jenis yang memunculkan kecerdasan emosional manusia. Tanpa perpaduan keduanya maka seseorang akan sulit untuk memiliki kecerdasan emosional.

Seorang karyawan yang cerdas emosionalnya karena akal dan hatinya berpadu baik akan sangat mudah melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah karena ada dorongan pikiran dan hadirnya hati sebagai motivasi dalam dirinya untuk tidak bermalas-malasan dalam bekerja dan mudahnya bersosialisasi dengan rekan kerja lainnya. Maka kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Semakin tinggi dan baik kecerdasan emosinya akan semakin meningkatkan kinerjanya. Adapun yang menjadi indikator kecerdasan emosional seseorang menurut Firdaus dalam bukunya adalah Pegetahuan/wawasan, Pengalaman dan Keterampilan sosial.

### C. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja karyawan muslim kantor pusat PT. Perkebunan nusantara XI oleh Alfisyah, Karina Dewi. Dia menemukan bahwa Religiusitas seseorang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerjanya. Sebagaimana fungsi keberagamaan (religiusitas) dalam penelitian ini menurut Jalaluddin dalam bukunya adalah salah satunya sebagai *social control* atau

---

suatu sistem yang memberikan norma ataupun aturan yang merupakan menjadi acuan manusia atau seseorang dalam bertindak. Acuan yang ada menjadikan seseorang bertindak tidak semena-mena karena sudah dibatasi oleh perintah dan larangan yang telah diatur oleh agama. Dengan demikian adanya religiusitas sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Jika seseorang memiliki jiwa religiusitas tinggi maka tindakan melakukan penipuan, kecurangan, ketidak-disiplinan dalam bekerja atau melaksanakan tugas dan tindakan negatif lainnya yang dapat merugikan organisasi kecil kemungkinan terjadi karena merupakan pelanggaran yang dilarang dalam nilai-nilai keberagamaan.<sup>42</sup>

Adapun beberapa kegiatan keagamaan yang dilakukan karyawan perusahaan ini di sela-sela waktu kerja di kantor pusat, diantaranya adalah ceramah yang rutin dilakukan, memanjatkan doa bersama sebelum aktivitas kerja dilakukan, kegiatan istighosah dan sebagainya. Dengan adanya kegiatan tersebut tentu dapat mendorong faktor agama dalam suasana pribadi karyawan, dimana hal-hal tersebut diatas yang dilakukan akan mempengaruhi dan mendukung kinerja karyawan yang lebih baik. Dalam penelitian yang akan dilakukan objeknya adalah pengurus organisasi santri di pesantren terkait. Sedangkan dalam penelitian Alfisyah diatas karyawan muslim di PT terkait menjadi objek untuk diteliti.<sup>43</sup>

Dalam penelitian Firdaos, Rijal yang berjudul “ Emotional Intelligence, Religiosity and Social Attitude of Students” mendapatkan hasil penelitian yakni kecerdasan emosional dan juga religiusitas mahasiswa PAI semester 6 di UIN Raden Intan Bandar Lampung mempengaruhi dan berkorelasi positif dengan sikap sosialnya. Mahasiswa yang memiliki kecerdasan emosional dan religiusitas tinggi akan memberikan pengaruh positif dengan sikap mahasiswa yang lebih baik. Ketika sikap sosial mahasiswa menurun atau rendah bisa saja disebabkan oleh dua faktor diatas, yakni kecerdasan emosional dan religiusitas.

Perbedaan tekstual penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sikap sosial dan kinerja. Pada hakikatnya kinerja itu dipengaruhi oleh sikap yang baik. Seseorang yang memiliki sikap sosial yang baik akan memberikan

---

<sup>42</sup>Karina Dewi Alfisyah, “Pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI”. *Jurnal Ekonomi Islam Volume 1 Nomor 2*, 2018, Hal. 99-107

<sup>43</sup>*Ibid.*, hal. 108



pengaruh positif dengan lingkungannya sebaliknya kinerja yang baik juga akan memberikan pengaruh positif dengan lingkungannya.<sup>44</sup>

Penelitian tentang hubungan religiusitas dan spiritual terhadap kinerja dengan judul *Establishing Linkages between religiosity and spirituality on employee performance* yang ditulis oleh Osman Gani, Hashim dan Ismail dengan menggunakan analisis SEM. Mereka menemukan bahwa religiusitas dan spiritual memiliki hubungan positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi religiusitas (keberagamaan) yang baik dapat meningkatkan kondisi kinerja karyawan. Memberikan efek dalam kehidupan orang baik memaknai kehidupan, bagaimana berperilaku dan bekerja. Tidak akan terjadi suatu tindakan buruk yang sangat merugikan orang lain ketika seseorang memiliki kereligiusan dan spiritual yang tinggi.<sup>45</sup>

Adapun penelitian Usman, Firmansyah dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh kecerdasan emosi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening pada pegawai universitas trunajaya bontang. Hasil penelitian ini adalah kecerdasan emosi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di instansi tersebut. Kecerdasan emosi merupakan salah satu penentu keberhasilan kerja dan kinerjanya. Dia akan mampu mengendalikan ego, memahami rekan kerja sehingga mampu bekerja dinamis. Kemudian akan menjadikan mereka produktif, penuh tanggung jawab dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan tugasnya dan dalam menghadapi masalah yang ada.<sup>46</sup>

Penelitian Setyaningrum, rani dkk yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Jasa raharja cabang Jawa Timur) pada tahun 2016 lalu. Mereka mendapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional dengan indikator yang digunakan (kesadaran diri, pengaturan diri,

---

<sup>44</sup>Rijal Firdaos, "Emotional Intelligence, Religiosity and Social Attitude of Students", *Jurnal Pendidikan 3 (1)* June 2017 hal 45-56

<sup>45</sup>AAhad M. Osman-Gani, Junaidah Hashim, Yusof Ismail, "Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance". *Employee relation*. Vol. 35 No. 4. Pp. 360-376 Department of Business Administration, Kulliyah of Economics and Management Sciences, International Islamic University Malaysia, Kuala Lumpur, Malaysia, 2013

<sup>46</sup>Firmansyah Usman, "pengaruh kecerdasan emosi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening pada pegawai universitas trunajaya bontang", *Jurnal ekonomi manajemen dan akuntansi* vol.21 No. 2, 2019

motivasi, empati, dan ketrampilan sosial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosi yang baik akan membuat seseorang mampu mengenali diri, mengatur emosi, mendorong diri untuk bekerja dengan semangat tinggi, merasakan perasaan orang lain, dan pandai berinteraksi/komunikasi dengan orang lain. ketika dihipotesis masalah akan mampu mengambil keputusan yang tegas dan tepat walau dalam keadaan tertekan. Tentu akan sangat berbeda jika seseorang tidak memiliki kecerdasan emosional yang baik. Masalah datang akan merasa tertekan dan akhirnya mengambil keputusan yang tidak tepat dan berdampak buruk serta merugikan. Oleh karena itu, Wibowo mengatakan dalam jurnal ini bahwa prestasi seseorang salah satunya dipengaruhi kecerdasan emosionalnya yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual posisi kedua.<sup>47</sup>

Lie, Tjong Fei dan Hotlan Siagian tahun 2018 meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner. Hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya dan berdampak pada keeksisian dan keberhasilan perusahaan. Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja juga mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka kinerjanya akan berjalan semakin meningkat.<sup>48</sup>

Munawir K tahun 2019 dalam penelitiannya yang berjudul Building Students' Emotional Quotient through Religion Teaching in Public Higher Institution. Pada penelitian ini mengidentifikasi terbentuk atau tidak kecerdasan emosional mahasiswa dengan mempelajari mata kuliah pendidikan agama di perguruan tinggi umum. Adapun hasilnya bahwa matakuliah pendidikan agama di perguruan tinggi umum dapat membentuk kecerdasan emosional mahasiswa. Diantara indikatornya adalah terdapat 9 aspek yakni, berpikir positif, sabar, jujur, percaya diri, konsisten, tanggung jawab, disiplin, sungguh-sungguh dan bekerja keras.<sup>49</sup> Dapat disimpulkan

---

<sup>47</sup>Rani Setyaningrum, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana, "Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja (studi kasus pada karyawan PT. Jasa raharja cabang Jawa Timur)". *Jurnal administrasi bisnis (JAB)* vol.36 No. 1 Juli 2016

<sup>48</sup>Lie dan Hotlan siagian, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner)". *Jurnal AGORA Vol.6 No.1*, (2018)

<sup>49</sup>Munawir K, "Building Students' Emotional Quotient through Religion Teaching in Publik Higher Institution". *Khalifa journal of Islamic Education Vol. 3 No. 1 March 2019*

bahwa ketika seseorang memiliki kecerdasan dengan beberapa aspek penting diatas yang melekat didalam jiwanya tentu akan memberikan dampak positif dan signifikan dalam kehidupannya baik dalam bekerja, bersosial dan lainnya.

Haryono, siswoyo dan Febry Rosady meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosi dan spiritual terhadap kinerja perawat temporer dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Studi kasus dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Rivai di kabupaten Berau pada tahun 2017. Metode penelitian dengan SEM. Hasil penelitian ini adalah bahwa kecerdasan emosi dan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat temporer di RSUD tersebut diatas. Hal ini disebabkan karena orang yang cerdas emosionalnya adalah yang mampu mengenali diri sendiri dan perasaan orang lain, mampu memotivasi diri sendiri dan baik dalam berkomunikasi juga bersosial. Artinya bahwa setiap ada masalah akan aktif untuk memecahkannya dengan mencari solusi terbaik bersama teman atau kolega kerjanya. Dampak terhadap lingkungan organisasi akan baik dan menjadi keberhasilan organisasi.<sup>50</sup>

Sareena Umma MAG dan Dhivya V yang meneliti tentang dampak atau pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan judul “ Impact of Emotional Intelligence on Job Performance of Academic Heads with special Reference to State Universities in Eastern Province of Sri Lanka”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja semua kepala akademik berjumlah 62 orang di universitas negeri di provinsi timur Sri Lanka. Dalam jurnal ini disampaikan penulis untuk menerapkan serta melatih para karyawan untuk memiliki kecerdasan emosional yang tinggi agar memberikan kinerja yang baik.<sup>51</sup>

Akhtar dalam penelitiannya yang berjudul The Effect of Emotional Intelligence on Employee’s Job Performance : The Moderating Role of Perceived Organizational Support. Penulis penelitian ini mendapatkan hasil bahwa

---

<sup>50</sup>Haryono dan Febry Rosady, “Pengaruh kecerdasan emosi dan spiritual terhadap kinerja perawat temporer dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening”. *Jurnal JEB vol.1 No. 2* Desember 2017

<sup>51</sup>Sareena Umma MAG dan Dhivya V, “ Impact of Emotional Intelligence on Job Performance of Academic Heads with special Reference to State Universities in Eastern Province of Sri Lanka”. *TEST Engineering & Management* article info Vol. 82 January - February 2020 ISSN: 0193 - 4120 Page No. 13173 – 13194

kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perbankan. Adapun ketika persepsi dukungan organisasi tinggi yang menjadi moderasinya menjadikan hubungan dan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja lebih kuat/positif. Penelitian ini dilakukan di negara pakistan di instansi perbankan. Pemberian pelatihan yang dilakukan pihak bank kepada manajer dan karyawannya untuk meningkatkan kecerdasan emosional menjadikan mereka dapat mengidentifikasi dan mengolah emosi diri sendiri dan juga orang lain untuk pencapaian tujuan organisasi.<sup>52</sup> Maka keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dapat ditentukan oleh tingkat emosional interpersonal karyawan.<sup>53</sup>

**Tabel**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
1	Alfisyah, Karina Dewi (2018)	Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja karyawan muslim kantor pusat PT. Perkebunan nusantara XI	Regresi Linear Berganda	Religiusitas seseorang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerjanya. Jalaluddin mengatakan bahwa fungsi religiusitas adalah sebagai acuan kontrol manusia dalam bertindak. Maka orang yang religius tidak akan melakukan sesuatu yang melanggar agama itu sendiri karena menimbulkan dosa.
2	Sugianto (2004)	Pengaruh tingkat keberagamaan, pendapatan dan tanggungan keluarga terhadap perilaku konsumen kelas menengah muslim kota medan	Regresi Linear Berganda	Ketiga variabel yang di uji memiliki pengaruh signifikan terhadap konsumsi dan ketiganya juga mampu menjelaskan variabel konsumsi sebesar 68,7%. Sisanya 31,3% dijelaskan variabel lain.
3	Usman, Firmansyah (2019)	pengaruh kecerdasan emosi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening pada pegawai	Regresi Linear Berganda	Bahwa kecerdasan emosi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di instansi tersebut. Kecerdasan emosi merupakan salah satu penentu keberhasilan kerja

<sup>52</sup>Akhtar, "The Effect of Emotional Intelligence on Employee's Job Performance : The Moderating Role of Perceived Organizational Support". *J Account Mark* 6: 243. doi: 10.4172/2168-9601.1000243 (2017)

<sup>53</sup>Mahmood Arshad (2015), Establishing Linkages between Intelligence, Emotional and Spiritual Quotient on Employees Performance in Government Sector of Pakistan. *Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy*, Vol. 6 No. 6, 2015

		universitas trunajaya bontang		dan kinerjanya. Dia akan mampu mengendalikan ego, memahami rekan kerja sehingga mampu bekerja dinamis. Kemudian akan menjadikan mereka produktif, penuh tanggung jawab dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan tugasnya dan dalam menghadapi masalah yang ada
4	Setyaningrum, rani dkk (2016)	pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Jasa raharja cabang Jawa Timur)	Regresi Linear Berganda	Kecerdasan emosional dengan indikator yang digunakan (kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan ketrampilan sosial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosi yang baik akan membuat seseorang mampu mengenali diri, mengatur emosi, mendorong diri untuk bekerja dengan semangat tinggi, merasakan perasaan orang lain, dan pandai berinteraksi/komunikasi dengan orang lain. ketika dihampiri masalah akan mampu mengambil keputusan yang tegas dan tepat walau dalam keadaan tertekan.
5	Lie, Tjiong Fei dan Hotlan Siagian (2018)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya dan berdampak pada keeksisian dan keberhasilan perusahaan. Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja juga mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka kinerjanya akan berjalan semakin meningkat.

6	Munawir K (2019)	Building Students' Emotional Quotient through Religion Teaching in Public Higher Institution	Deskriptif dan Tematik	mengidentifikasi terbentuk atau tidak kecerdasan emosional mahasiswa dengan mempelajari mata kuliah pendidikan agama di perguruan tinggi umum. Adapun hasilnya bahwa matakuliah pendidikan agama di perguruan tinggi umum dapat membentuk kecerdasan emosional mahasiswa. Diantara indikatornya adalah terdapat 9 aspek yakni, berpikir positif, sabar, jujur, percaya diri, konsisten, tanggung jawab, disiplin, sungguh-sungguh dan bekerja keras
7	Haryono, siswoyo dan Febry Rosady (2017)	Pengaruh kecerdasan emosi dan spiritual terhadap kinerja perawat temporer dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Studi kasus dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Rivai di kabupaten Berau	Structural Equation Modelling (SEM)	Bahwa kecerdasan emosi dan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat temporer di RSUD tersebut diatas. Hal ini disebabkan karena orang yang cerdas emosionalnya adalah yang mampu mengenali diri sendiri dan perasaan orang lain, mampu memotivasi diri sendiri dan baik dalam berkomunikasi juga bersosial.
8	Azizah Nur (2019)	Efek Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan : dimediasi stres kerja dan dimoderasi religiusitas	SEM-PLS	Kecerdasan Emosional positif dan signifikan, artinya bahwa nilai yang positif sama dengan meningkatnya kecerdasan seseorang. Kecerdasan yang meningkat membuat kinerja yang meningkat pula. Nilai yang signifikan artinya kecerdasan emosional cukup berarti mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja.
9	Alsaba, Hadi dan Khairul (2019)	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja pengurus PMII rayon Al Farabi komisariat UNISMA	Regresi Linier Berganda	Variabel Motivasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengurus PMII rayon Al-Farabi komisariat UNISMA. Indikator motivasinya adalah dorongan mencapai tujuan, semangat kerja serta inisiatif dan kreatifitas.

10	Ismawanto, Totok (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi Kesiswaan	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Kesiswaan SMAN 7 Balikpapan. Mengingat besarnya peran OSIS untuk intra kurikuler dan ekstrakurikuler maka perlu menjadi perhatian terkait kinerjanya.
11	Firdaos, Rijal (2017)	Emotional Intelligence, Religiosity and Social Attitude of Students	Regresi Linear Berganda	Kecerdasan emosional dan juga religiusitas mahasiswa PAI semester 6 di UIN Raden Intan Bandar Lampung mempengaruhi dan berkorelasi positif dengan sikap sosialnya. Mahasiswa yang memiliki kecerdasan emosional dan religiusitas tinggi akan memberikan pengaruh positif dengan sikap mahasiswa yang lebih baik. Ketika sikap sosial mahasiswa menurun atau rendah bisa saja disebabkan oleh dua faktor diatas, yakni kecerdasan emosional dan religiusitas.
12	Osman Gani, Hashim dan Ismail (2012)	Establishing Linkages between religiosity and spirituality on employee performance	Structural Equation Modelling (SEM)	Bahwa religiusitas dan spiritual memiliki hubungan positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi religiusitas (keberagamaan) yang baik dapat meningkatkan kondisi kinerja karyawan. Memberikan efek dalam kehidupan orang baik memaknai kehidupan, bagaimana berperilaku dan bekerja. Tidak akan terjadi suatu tindakan buruk yang sangat merugikan orang lain ketika seseorang memiliki kereligiusan dan spiritual yang tinggi.
13	Guven (2013)	Relation of Motivation and Religiosity: an Empirical Research on the Relation of	Statistical Analysis	Bahwa agama dapat menjadi acuan dalam memotivasi manusia dalam segala bidang hal dan meningkatkan

		Academic Motivation and intrinsic Religious Motivation		efisiensi manusia. Artinya dengan religiusnya seseorang memberikan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.
14	Mahmood Arshad et al (2015)	Establishing Linkages between Intelligence, Emotional and Spiritual Quotient on Employees Performance in Government Sector of Pakistan	SEM	IQ, EQ dan SQ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	Garcia Zamor (2003)	Workplace Spirituality and Organizational Performance		Tempat kerja yang mengandung nilai-nilai spiritual dapat berdampak pada produktivitas kerja dan meningkatkan kinerja serta mengembangkan organisasi yang etis.
16	Wisdom et al (2020)	Turnover intentions and job performance of accountants: The role of religiosity and spiritual intelligence	SEM - PLS	Sebagai sebuah konsep, Religiusitas terbukti berdampak pada kehidupan masyarakat (Sauerwin, 2017; Purnamasari dan Amaliah, 2015). Keyakinan agama dapat memberikan implikasi yang penting terhadap perilaku dan produktivitas karyawan di tempat kerjanya.
17	TFJ OOSTHUIZEN (2001)	Motivation Influencing Worker Performance in a Technical division of Telkom SA	Deskriptif	Bahwa Motivator/Motivasi mempengaruhi 52,7 persen terhadap kinerja pekerja di divisi teknik telkom SA dari 2 variabel dependen yang ada yaitu kepuasan yang mendapat nilai 47,3 persen.
18	Erika (2018)	The Influence of Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior towards Officer Performance with the Organization and Religiosity as a Moderating Variabel (Study on the Employees of the Education and Culture Department in Demak)	Multiple Linear Regression	Bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja baik secara langsung maupun dimoderasi oleh organisasi dan religiusitas
19	Sareena Umma MAG dan Dhivya V (2020)	Impact of Emotional Intelligence on Job Performance of	Regresi Linear Berganda	Bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



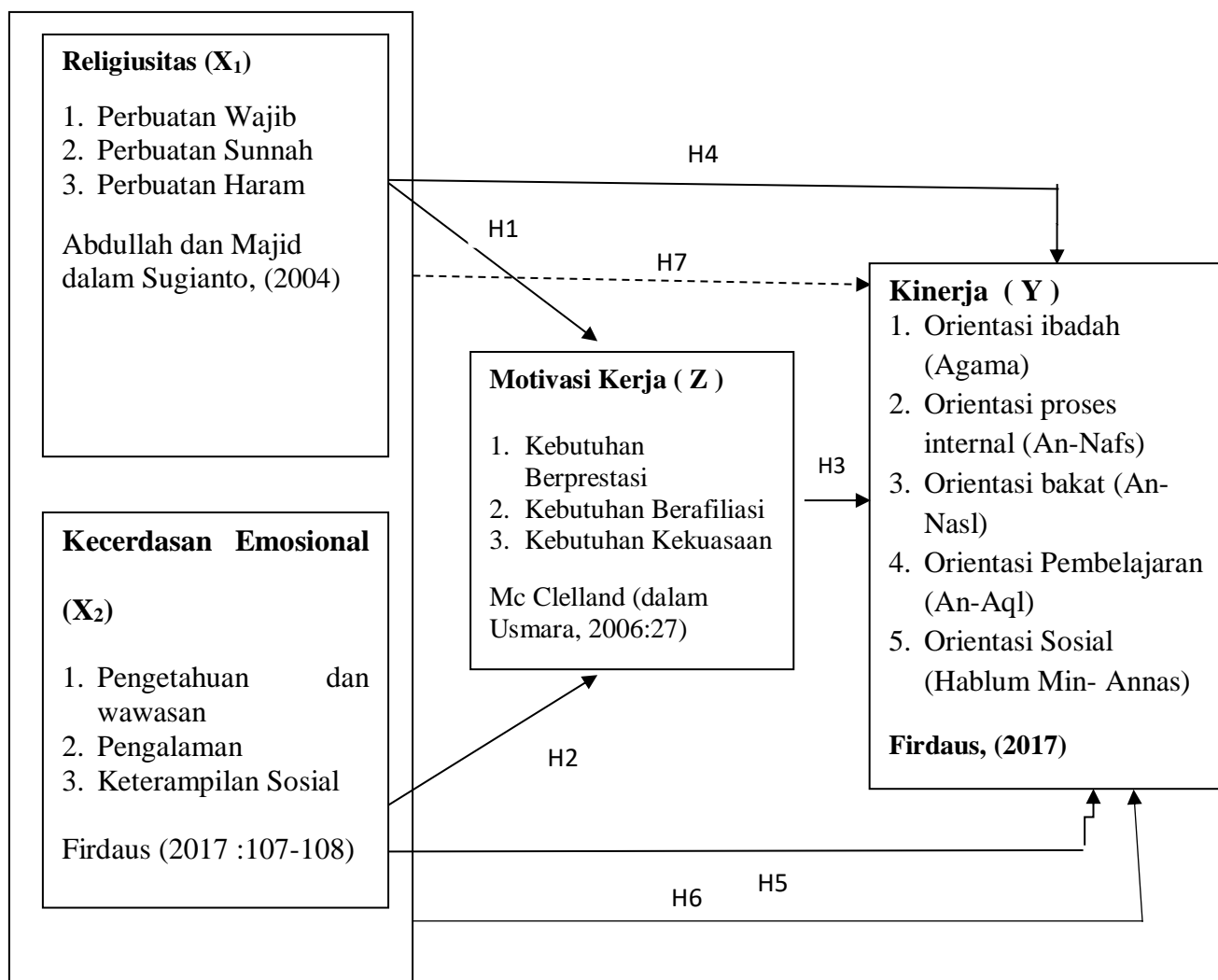
		Academic Heads with special Reference to State Universities in Eastern Province of Sri Lanka”.		semua kepala akademik berjumlah 62 orang di universitas negeri di provinsi timur Sri Lanka. Dalam jurnal ini disampaikan penulis untuk menerapkan serta melatih para karyawan untuk memiliki kecerdasan emosional yang tinggi agar memberikan kinerja yang baik
20	Akhtar W, Ghufran H, Husnain M and Shahid A (2017)	The Effect of Emotional Intelligence on Employee’s Job Performance : The Moderating Role of Perceived Organizational Support.	Regresi Linear Berganda	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perbankan. Adapun ketika persepsi dukungan organisasi tinggi yang menjadi moderasinya menjadikan hubungan dan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja lebih kuat/positif. Penelitian ini dilakukan di negara pakistan di instansi perbankan. Pemberian pelatihan yang dilakukan pihak bank kepada manajer dan karyawannya untuk meningkatkan kecerdasan emosional menjadikan mereka dapat mengidentifikasi dan mengolah emosi diri sendiri dan juga orang lain untuk pencapaian tujuan organisasi
21	Patiraj Kumari and Bhanu Priya (2017)	Impact of Emotional Intelligence on Job performance and Organizational commitment among Bank Managers	Linear Regression	Bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja manajer bank.

Dari beberapa penelitian di atas yang sudah dilakukan, tentunya ada beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan diantaranya adalah alat analisis dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Pada penelitian sebelumnya menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dan Regresi Linear Berganda. Kemudian perbedaan lainnya adalah objek penelitian. Adapun objek penelitian yang dilakukan peneliti adalah pengurus organisasi santri,

sedangkan pada penelitian sebelumnya cenderung kepada karyawan perusahaan dimana mereka melakukan pekerjaan akan mendapatkan *reward* berbentuk gaji pokok dan lainnya. Sedangkan pengurus organisasi santri bekerja tanpa *reward* dalam bentuk materi disebabkan karena merupakan tugas dan amanah yang harus diemban sebagai wadah pengembangan *leadership* baik bentuknya *soft skill* dan *hard skill*. Kemudian hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa variabel religiusitas, kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

#### D. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Religiusitas dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi kasus di Pesantren Modern Nurul Hakim Tembung).



## E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dibawah ini adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian yang akan dilakukan, sampai nanti terbukti dengan data-data yang terkumpul. Berdasarkan teori dan permasalahan dalam penelitian, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 :

H<sub>o</sub> : Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Motivasi

H<sub>a</sub> : Religiusitas memiliki pengaruh terhadap Motivasi

Hipotesis 2 :

H<sub>o</sub> : Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Motivasi

H<sub>a</sub> : Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh terhadap Motivasi

Hipotesis 3 :

H<sub>o</sub> : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>a</sub> : Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja

Hipotesis 4 :

H<sub>o</sub> : Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>a</sub> : Religiusitas memiliki berpengaruh terhadap Kinerja

Hipotesis 5 :

H<sub>o</sub> : Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>a</sub> : Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh terhadap Kinerja

Hipotesis 6 :

H<sub>o</sub> : Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi

H<sub>a</sub> : Religiusitas memiliki pengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi

Hipotesis 7 :

H<sub>o</sub> : Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi

H<sub>a</sub> : Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan ini didefinisikan sebagai sesuatu pendekatan dalam penelitian yang bersifat objektif yang mencakup mengumpulkan dan juga menganalisis data kuantitatif dengan menggunakan pengujian alat ukur metode statistik.<sup>1</sup>

#### **B. Lokasi penelitian**

Dalam penelitian ini penulis memilih tempat penelitian di Pesantren Modern Nurul Hakim, berlokasi di jalan M. Yakub Lubis No. 51 Tembung, Percut Sei Tuan, Deli Serdang, Sumatera Utara. Pemilihan lokasi ini adalah dengan mempertimbangkan efisiensi dan efektifitas peneliti (terkait pertimbangan waktu, tenaga, dana dan manfaat). Penelitian ini dilakukan kepada seluruh pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH) yang sedang menjabat.

#### **C. Populasi dan sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>2</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pengurus Organisasi Santri Pesantren Nurul Hakim (OSNH) berjumlah 47 orang.

##### **2. Sampel Penelitian**

Seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Arikunto jika subjeknya kurang dari 100 maka akan lebih baik mengambil dan menjadikan populasi sebagai sampel sehingga penelitian menjadi penelitian populasi. Jika lebih dari 100 responden maka dapat diambil 10-15 persen atau 20-25 persen bahkan lebih.<sup>3</sup> Dalam penelitian ini jumlah populasi tercatat sebanyak 47 orang

---

<sup>1</sup>Asep Hermawan dan Husna Leila Yusran, *Penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif*, (Depok : Kencana, 2017), hal. 5-6

<sup>2</sup>*Ibid*, hal. 15

<sup>3</sup>Arikunto, S, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), hal. 40

yang berada dibawah angka 100, maka akan dijadikan sebagai penelitian populasi yaitu mengambil semuanya untuk diteliti.

#### **D. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer dengan penjelasan sebagai berikut:

##### **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. Studi kepustakaan merujuk pada buku-buku, dokumen-dokumen, dan materi tulisan yang relevan dengan kebutuhan dan tujuan penelitian.<sup>4</sup> Studi kepustakaan merupakan kegiatan awal penelitian, termasuk penelitian pendahuluan yang dilaksanakan dalam rangka penyusunan usulan penelitian.

##### **2. Teknik Kuesioner**

Teknik kuesioner penelitian adalah cara pengumpulan data primer dari para responden yang terpilih menjadi sampel penelitian.<sup>5</sup> 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.

#### **E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>6</sup> Peneliti menetapkan 3 jenis variabel dalam penelitian ini yaitu:

---

<sup>4</sup>Syahrum dan Salim, *Metodologi penelitian kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka media, 2012), hal. 135

<sup>5</sup>*Ibid.*, hal. 146

<sup>6</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian*..... hal. 38

a. Variabel Independen (variabel bebas)

Yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat). Penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Religiusitas (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2).

b. Variabel Dependen (variabel terikat)

Yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja (Y).

c. Variabel Intervening

Yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan X dan Y menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah Motivasi (Z).

## 2. Definisi Operasional

Azwar menyatakan bahwa definisi operasional adalah definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.<sup>7</sup> Berikut ini definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian:

1. Religiusitas (X<sub>1</sub>)

Religiusitas merupakan kesadaran diri akan pentingnya beragama yang menunjukkan sikap kepasrahan pada Tuhan. Menurut Firdaus pemeliharaan dan penjagaan agama dilakukan dengan cara menerapkan prinsip agama Islam secara holistik dalam berorganisasi. Sedangkan Ancok dan Suroso mengatakan bahwa dalam Islam esensi keberagamaan adalah tauhid atau pengesaan Tuhan, tindakan yang menegaskan Allah sebagai Yang Esa, Pencipta yang Mutlak, Penguasa segala yang ada.<sup>8</sup>

Dalam mengukur Religiusitas seseorang dilihat dari aktivitas ibadah yang tergolong kepada tiga komponen yaitu :

---

<sup>7</sup>Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian*. Cetakan ke XV. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014)

<sup>8</sup>Ancok D dan Suroso F.N., *Psikologi Islam Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hal. 79

a. Perbuatan dalam komponen Wajib

Dimensi ini berisi tentang keimanan terhadap rukun iman dan bagaimana pelaksanaan rukun Islam yang lima (5). Maka disingkatlah dengan RIMIS (Rukun Iman, Rukun Islam). Semua pertanyaan akan diberikan poin untuk menandakan perbedaan daripada pentingnya suatu perbuatan dilihat dari jawaban yang diberikan objek penelitian nanti.

b. Perbuatan dalam komponen Haram

Dimensi ini mencakup perbuatan yang dilarang dalam syariat Islam. Haram barang (zatnya) dan juga proses pembuatannya.

c. Perbuatan dalam komponen Sunnah (Mandub)

Amalan sunnah seseorang sama sekali tidak dapat menggantikan amalan wajib maupun amalan yang meninggalkan perbuatan haram. Walaupun begitu bahwa amalan sunnah dapat mempertinggi nilai dan derajat keberagamaan seseorang.

2. Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>)

Goleman dalam bukunya menyebutkan bahwa Kecerdasan emosional atau *emotional intelligent* adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk mamandu pikiran dan tindakan.<sup>9</sup> Disebut juga bahwa 80% kejayaan dan kesuksesan seseorang tergantung pada kecerdasan emosionalnya (EQ) sisanya adalah mental dan IQ.

Hal di atas didukung oleh Firdaus disebutkan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja harus menyeimbangkan antara penggunaan akal dan hati. Keduanya harus bersinergi untuk memberikan *input* dan *output* yang maksimum.

---

<sup>9</sup>Goleman, Daniel, *Emotional Intelligence*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2005), hal.

Adapun ciri kecerdasan emosional seseorang setelah dipadukan dari kedua tokoh tersebut, Goleman dan Firdaus yaitu :

a. Berpengetahuan dan berwawasan

Yaitu bagaimana cara pandang seseorang terhadap sesuatu. Tingginya pengetahuan dan luasnya wawasan akan meletakkan sesuatu secara proporsional selama menjalankan pekerjaan yang sudah diamanahkan.

b. Pengalaman

Sesuatu yang sudah pernah dialami atau dirasakan. Mengambil yang baik dari mereka yang sudah pernah menjalankan organisasi, kekurangan yang ada menjadi bahan evaluasi. Sehingga pengalaman yang baik itu dihadirkan saat menjadi pengurus organisasi untuk memberikan kerja yang lebih baik dan menyenangkan orang lain.

c. Keterampilan Sosial

Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, untuk bekerjasama dan bekerja dalam tim.

3. Kinerja (Y)

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau instansi lain sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Firdaus menyebutkan bahwa bangunan kinerja masalah (MaP) memiliki 5 dimensi yaitu:

a. Orientasi ibadah (*Hifzhuddin*)

Seseorang yang berkinerja baik dan memberikan masalah sesuai tujuan syariah (*Maqashid Syariah*) adalah mereka yang memiliki aqidah, syariah dan akhlak. Dimana seseorang dalam bekerja harus menjunjung tinggi kejujuran, bertanggungjawab, disiplin dan patuh. Jika karakter



diatas terdapat pada diri seseorang akan memberikan usaha dan kerja yang terbaik.

b. Orientasi proses internal (*Hifzhunnafs*)

Berhubungan dengan terjaga dan terpeliharanya jiwa dari suatu perusahaan atau organisasi. Dimulai dari sistem kerja dan proses kerja yang harus menciptakan rasa bahagia bagi seluruh pekerjanya. Ketika timbul bahagia, maka akan muncul semangat dan motivasi yang tinggi kemudian berdampak pada etika, moral dan spiritualitas. Jika ini berkelanjutan dan istiqomah maka produktivitas meningkat terpacu dengan inovasi.

Jika dikaitkan dengan dunia organisasi santri, maka pengurus harus menciptakan kenyamanan bagi diri sendiri dan mereka yang sedang diurus untuk berdisiplin dalam bekerja. Bekerja dengan semangat, beretika dan bermoral demi tujuan mulia dan maslahah.

c. Orientasi Bakat (*Hifzhunnasl*)

Merupakan orientasi yang berusaha untk menjaga geneasi penerus yang sejalan dengan visi dan misi organisasi/pesantren. Hal tersebut disebabkan terkuasai kompetensi baik dari sisi agama maupun organisasi. Kompetensi yang baik akan manjadikan pengurus organisasi terlibat aktif sehingga proses pengembangan bakat pengurus menjadi lebih baik lagi.

Apabila dihubungkan dengan pengurus organisasi maka bakat menjadi pemimpin dan menjadi suri tauladan harus dimiliki untuk memberikan kinerja yang maksimal dan meregenerasi pengurus yang akan datang menjadi lebih baik dari sebelum-sebelumnya.

d. Orientasi Pembelajaran (*Hifzhul 'aql*)

Yaitu menjaga dan memelihara akal dan hati dengan cara mengelola kompetensi organisasi/perusahaan, mengelola kompetensi ibadah, kebudayaan dan penegakan hukum (disiplin).

Dalam konteks pengurus organisasi santri, hal yang dapat dilakukan adalah pelatihan bagaimana agar bisa terampil, bagaimana cara menumbuhkan kesadaran bahwa amanah adalah suatu yang wajib ditegakkan dan dijalankan dan bagaimana agar budaya membaca buku,

membaca karakter seseorang dan keadaan situasi lingkungan untuk menambah pengetahuan dalam proses menjalankan kegiatan berorganisasi sebagai orang yang menegakkan dan menjalankan roda kepemimpinan organisasi.

e. Orientasi Pelanggan/Sosial (*Hablum-minannas*)

Berkaitan langsung bagaimana menjaga keharmonisan hubungan dengan anggota yang diurus. Metode yang dilakukan adalah mengidentifikasi karakter anggota yang diasuh dengan mendengarkan langsung dari tiap individu atau menanyakan seseorang kepada temannya.

Sikap yang harus dimiliki adalah berempati yaitu mencoba merasakan apa yang dirasakan orang lain, jika ingin dilayani dengan baik maka berikanlah pelayanan yang terbaik pula dan jika ingin orang lain transparan/terbuka terhadap apa yang kita inginkan maka munculkan sikap transparansi dari dalam diri masing-masing.<sup>10</sup>

4. Motivasi (Z)

Robbins mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Ilmuan G. R. Terry dalam bukunya Hasibuan mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.<sup>11</sup>

McClelland dalam Usmara menyebutkan bahwa dalam motivasi terdapat tiga kebutuhan pada manusia antara lain :

a. Kebutuhan Berprestasi (*Need For Achievement*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang diperoleh dan dikembangkan sejak kecil sebagai hasil dari dorongan dan kepercayaan pada diri sendiri oleh orangtua. Kemudian Murray mendefinisikan kebutuhan berprestasi sebagai kebutuhan untuk menyelesaikan sesuatu yang sulit. Untuk menguasai, menggunakan, atau mengatur sasaran fisik, makhluk hidup atau gagasan. Untuk mengerjakan secepat dan sehebat

---

<sup>10</sup>Firdaus, *Masalah Performa (MAP) Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Masalah*, (Yogyakarta : Penerbit K-Media, 2017) hal. 106

<sup>11</sup>*Ibid*, hal., 145

mungkin. Untuk mengatasi hambatan dan mencapai standar yang tinggi. Untuk menandingi dan melampaui orang lain. Untuk meningkatkan harga diri dengan keberhasilan yang mengasah bakat.

b. *Kebutuhan Berafiliasi (Need For Affiliation)*

Keinginan untuk membuat dan mempertahankan hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain.

c. *Kebutuhan Kekuasaan (Need For Power)*

Keinginan untuk mengatur orang lain untuk mempengaruhi perilaku mereka dan bertanggung jawab terhadap orang lain.<sup>12</sup>

Variabel, Dimensi, Indikator dan Item penelitian dari penjelasan di atas merupakan hasil modifikasi dari penelitian terdahulu, untuk lebih ringkasnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
1	Religiusitas (Abdullah, 2003 dalam Sugianto, 2014)	Perbuatan dalam komponen wajib	Meyakini Rukun Iman	1
			Melaksanakan Rukun Islam yang 5	2-6
		Perbuatan dalam komponen haram	Tidak meminum minuman keras	7
			Tidak makan daging Babi	8
			Tidak mencuri atau mengambil milik orang lain tanpa izin	9
			Tidak melakukan zina (seks bebas)	10
			Tidak durhaka kepada kedua orangtua	11
			Perbuatan dalam komponen Sunnah (Mandub)	Memberikan derma di jalan Allah (sedekah)
		Membelanjakan harta secara sederhana (tidak boros dan tidak kikir)		13
		Memelihara hubungan baik (Silaturahmi) dengan sesama teman, adek kelas dan para guru		14
		Berapa rakaat anda melakukan sholat sunnah sehari		15
		Berapa hari anda melakukan puasa sunnah sebulan		16

<sup>12</sup>A. Usmara, *Motivasi Kerja*, cetakan pertama, (Yogyakarta : Puri arsitana, 2006) hal. 27-30

			Dalam sehari, berapa jam anda meluangkan waktu untuk membaca Qur'an	17
			Tanpa memperhatikan jawaban anda diatas, apakah menurut anda bahwa anda seorang yang religius (Sholeh)	18
2	Kecerdasan Emosional (Goleman, 2005 dan Firdaus, 2017)	Berpengetahuan dan Berwawasan	Saya tahu mengatasi rasa malas dengan tetap bekerja yang baik	19
			Malu bertanya dapat menghambat prestasi	20
		Pengal aman	saya memaklumi setiap perbedaan pendapat yang terjadi saat sedang bekerja	21
			saya tetap tenang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan meskipun yang diberikan itu sulit	22
		Keterampilan Sosial	saya memiliki kemampuan meredam egoisme pribadi saat tugas <i>teamwork</i>	23
			saya mampu bersosialisasi baik dengan manajemen organisasi	24
			saya selalu berusaha menyelesaikan masalah dengan <i>win-win solution</i>	25
		3	Motivasi ( Mc Clelland dalam Kadarisman, 2013 )	Kebutuhan Berprestasi
Produktif	27			
Kebutuhan Berafiliasi	Konektivitas			28
	Lingkungan kerja			29
Kebutuhan Kekuasaan	Kemampuan			30
	Berpengaruh			31
	Leadership			32
4	Kinerja (Firdaus, 2017)	Orientasi Ibadah ( <i>Hifzhuddin</i> )	Kejujuran	33
			Bertanggungjawab	34
			Disiplin	35
			Patuh	36
		Orientasi Proses Internal ( <i>Hifzhunnafs</i> )	Bahagia	37
			Semangat	38
		Orientasi Bakat ( <i>Hifzhunnasl</i> )	Memiliki jiwa Pemimpin	39
			Menjadi tauladan	40
		Orientasi Pembelajaran ( <i>Hifzhul 'aql</i> )	Kesadaran diri	41
			Terampil	42
			Pengetahuan	43
		Orientasi Pelanggan/Sosial ( <i>Hablum-minannas</i> )	Empati	44
			pelayanan	45
			Transparansi	46

## F. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Kuesioner

Pengumpulan data sangat penting dalam penelitian karena berkaitan dengan ketersediaan data akurat yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini sehingga kesimpulan yang diambil benar adanya. Kuisisioner adalah teknik yang dilakukan untuk mengumpulkan data primer dari para responden yang terpilih menjadi sampel penelitian.<sup>13</sup> Kuisisioner 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.

Skala *Likert* pertama kali dikembangkan oleh Rensist Likert. Dalam skala likert ini responden hanya memilih satu jawaban dari beberapa pilihan yang tersedia. Kemudian nantinya akan menghasilkan bobot skor atau nilai. Adapun bentuk skoringnya sebagai berikut:

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kuisisioner akan diberikan kepada seluruh pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim. Metode penelitian ini merupakan metode penelitian lapangan (*Field Research*) yakni menyebarkan kuisisioner kepada responden sebagai alat yang digunakan dalam mengumpulkan data primer yang dibutuhkan. Penyebaran data kuisisioner ini dilakukan dengan cara memberikan *hard copy (print out)* atau melalui *google docs*, kemudian pengurus organisasi santri Nurul Hakim mengisi kuisisioner dengan baik. Selanjutnya data sekunder dalam penelitian ini adalah menggunakan riset perpustakaan dengan mengambil dari buku, jurnal-jurnal dan internet yang relevan dengan penelitian ini.

---

<sup>13</sup>Syahrum dan Salim, *Metodologi penelitian kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka media, 2012), hal. 135

## 2. Wawancara

Yaitu dilakukan dengan tanya jawab secara langsung tatap muka dengan pihak pengurus pesantren. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui perkembangan pesantren dan fenomena pengurus organisasi santri di Nurul Hakim Tembung.

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur atau *path analysis*. Analisis jalur merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mempelajari hubungan kausal antara variabel bebas dan tidak bebas, esensinya didasarkan pada sistem persamaan linear.<sup>14</sup> Analisis jalur adalah suatu teknik untuk mengukur sebab akibat dari regresi linear berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung, tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung. *Path Analysis* ini digunakan untuk menguji religiusitas, kecerdasan emosional dan motivasi serta pengaruhnya secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja masalah pengurus organisasi santri.

#### 1. Analisis Deskriptif

Adalah digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data sampel yang telah dikumpulkan dalam kondisi yang sebenarnya tanpa maksud membuat kesimpulan umum atau general. Analisis ini diperuntukkan memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden terhadap item-item pernyataan yang ada di dalam kuisioner. Tahapannya meliputi :

##### a. Karakteristik Responden

Tahapan ini peneliti menguraikan gambaran umum semua responden berdasarkan Jabatan, Jenis Kelamin, dan Umur.

##### b. Deskripsi Variabel

Pada tahap ini peneliti melakukan analisis terhadap jawaban responden per variabel. Analisis indeks jawaban ini bertujuan untuk mengetahui gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian. Teknik analisis indeks ini digunakan mengadopsi berdasarkan teknik milik Ferdinand, yaitu teknik skoring dengan skor minimal 1 dan maksimal 5 sesuai skala Likert.

---

<sup>14</sup>Kadir, *Statistika Terapan: Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), hal. 241

## 2. Uji Kualitas Instrumen Data

Uji kualitas instrumen data dilakukan untuk mengetahui dan menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas instrumen data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sebab berpengaruh pada kualitas data.<sup>15</sup>

### a. Uji Validitas

Yaitu uji ke shahihan yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana kemampuan alat ukur dalam mengukur yang di ukur.<sup>16</sup> Adapun uji ini dilakukan dengan menggunakan SPSS yaitu salah satu program yang digunakan dalam pengujian penelitian kuantitatif dengan analisis statistik. Hasilnya dianggap valid jika suatu instrumen memiliki koefisien korelasi lebih besar dari r tabel dan sebaliknya item pernyataan dinyatakan gugur (tidak valid) jika koefisien korelasi kurang dari nilai r tabel.

### b. Uji Reliabilitas

Uji ini adalah dilakukan untuk dapat diketahui daripada konsistensi suatu alat ukur tertentu atau instrumen dengan demikian hasil dari pengukurannya dapat dipercaya. Adapun suatu alat ukuran atau instrumen dikatakan reliabel apabila nilai dari Cronbach's alpha  $> 0,60$  pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5 %).<sup>17</sup>

## 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan sudah bebas dari gejala heteroskedasitas dan gejala multikolinearitas.<sup>16</sup> Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

---

<sup>15</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, hal. 166.

<sup>16</sup>Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 75.

<sup>17</sup>Duwi Priyatno, *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2016), hal. 158.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.<sup>18</sup> Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas atau *kolinearitas Ganda (multicollinearity)* adalah uji yang dilakukan untuk melihat adanya hubungan linear antar peubah bebas X dalam model regresi ganda. Pendeteksian multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors (VIF)* dan nilai *tolerance*. Jika nilai *Variance Inflation Factors (VIF)* < 10 dan nilai *tolerance* mendekati 1, maka tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independent dan sebaliknya.<sup>19</sup>

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Dengan melakukan uji ini, peneliti dapat mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat uji asumsi klasik pada model regresi.<sup>20</sup> Adapun cara mendeteksi heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPED, di mana sumbu Y telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di *standardized*.

Dasar analisis :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian

---

<sup>18</sup>Ghozali, 2016, Analisis Aplikasi Multivariate dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro. hal. 110

<sup>19</sup>Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), hal. 62.

<sup>20</sup>*Ibid*, hal. 63



menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **4. Uji Regresi**

Merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas (Independent) terhadap variabel tidak bebas (Dependent). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Religiusitas dan Kecerdasan Emosional pengaruhnya terhadap variabel Kinerja sebagai variabel tidak bebas. Uji ini dilakukan dengan menentukan daripada tingkat signifikansi dengan uji simultan ( uji R<sup>2</sup> dan F-test) dan juga dengan uji parsial ( t-test ).

#### **5. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh Religiusitas (X1) Kecerdasan Emosional (X2) Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y). Nilai koefisien determinasi di antara 0 dan 1. Semakin besar koefisien determinasi (mendekati satu), maka menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y.

#### **6. Uji t- test (parsial)**

Uji *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Uji *t* digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu:

1. Merumuskan hipotesis operasional diterima atau ditolaknya Ho dan Ha dengan menetapkan taraf signifikansi ( $\alpha$ ), yaitu  $\alpha=5\%$  atau 0,05. Alasannya adalah dari beberapa penelitian menetapkan ini dan 5% adalah menengah dari taraf signifikansi yang ada, 1%, 5% dan 10%.
2. Membuat kesimpulan :
  - a. H<sub>0</sub> diterima jika p-value >  $\alpha$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya tidak ada pengaruh religiusitas atau kecerdasan emosional terhadap kinerja Pengurus organisasi santri secara parsial.

- b.  $H_a$  diterima jika  $p\text{-value} \leq \alpha$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  artinya ada pengaruh signifikan dari religiusitas atau kecerdasan emosional terhadap kinerja Pengurus organisasi santri secara parsial.

### 7. Uji F- test (Simultan)

Uji hipotesis ( $F$ -test) bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Uji  $F$  digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu:

1. Merumuskan hipotesis operasional diterima atau ditolaknya  $H_0$  dan  $H_a$  dengan menetapkan taraf signifikansi ( $\alpha$ ), yaitu  $\alpha=5\%$  atau 0,05. Alasannya adalah dari beberapa penelitian menetapkan ini dan 5% adalah menengah dari taraf signifikansi yang ada, 1%, 5% dan 10%.
2. Membuat kesimpulan:
  - a.  $H_0$  diterima jika  $p\text{-value} > \alpha$  atau  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  artinya tidak ada pengaruh religiusitas dan kecerdasan emosional terhadap kinerja Pengurus organisasi santri secara simultan.
  - b.  $H_a$  diterima jika  $p\text{-value} \leq \alpha$  atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  artinya ada pengaruh signifikan dari religiusitas dan kecerdasan emosional terhadap kinerja Pengurus organisasi santri secara simultan.
3. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

### 8. Analisis Jalur ( path analysis )

Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini merupakan suatu teknik pengembangan daripada regresi linear berganda.<sup>21</sup> Adapun teknik ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel-variabel. Esensinya didasarkan pada sistem persamaan linear. Tentunya analisis jalur memiliki perbedaan dengan analisis regresi yakni analisis jalur memungkinkan pengujian dengan *mediating* atau *intervenig*.<sup>22</sup> Model ini untuk

---

<sup>21</sup>Agus Tri Basuk dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi: Dalam PEnelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), hal. 155.

<sup>22</sup>Kadir, *Statistika Terapan: Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*, ( Depok: Rajawali Pers, 2017), hal. 241

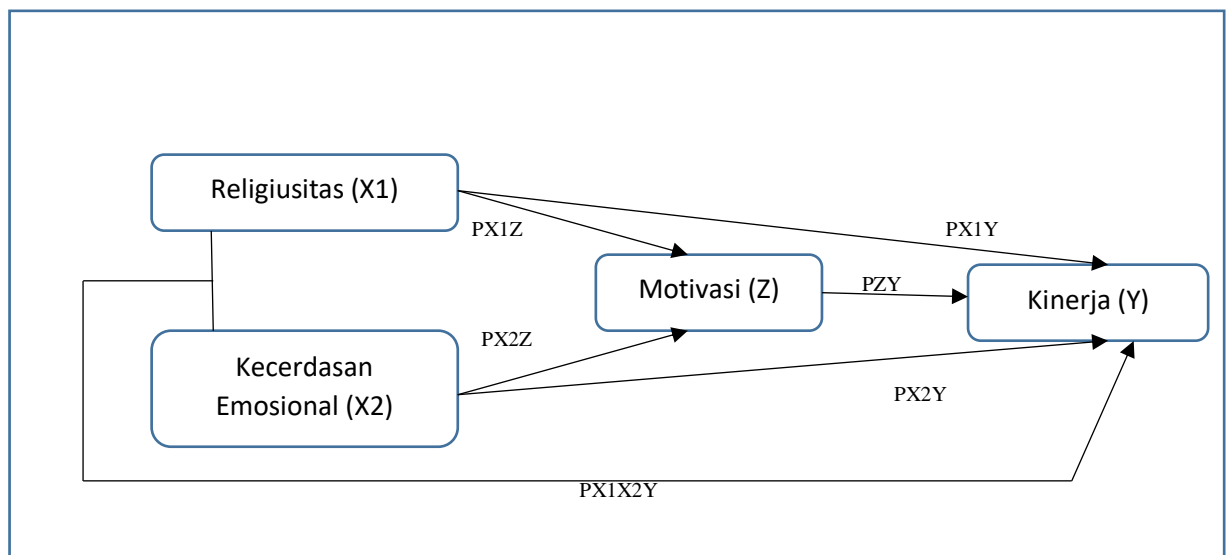
mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebasnya (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

#### a. Diagram analisis jalur

Analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji daripada kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel.<sup>23</sup>

Pertimbangan daripada menggunakan analisis ini adalah karena antara variabel dengan yang lain mempunyai hubungan dan pengaruh. Secara sistematis analisis jalur itu mengikuti pola model struktural, sehingga langkah awal untuk mengerjakan dan atau penerapan model analisis jalur yaitu dengan merumuskan persamaan struktural dan diagram jalur.

Adapun model *path analysis* penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 : Diagram Analisis Jalur

Persamaan analisis jalur dalam penelitian ini adalah  $Z=p(X1,X2)$  dan  $Y=p(X1,X2,Z)$  merupakan persamaan struktural karena setiap persamaan menjelaskan hubungan kausal yaitu variabel eksogen X1, X2, terhadap variabel endogen Z dan Y. Lebih rincinya, maka persamaan struktural untuk diagram jalur ialah:

<sup>23</sup> *Ibid.*, hal. 242

**b. Struktural Model :**

$$Z = pX_1Z + pX_2Z + \varepsilon_2$$

$$Y = pX_1Y + pX_2Y + pZY + \varepsilon_3$$

Keterangan Diagram :

Z = Motivasi

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Religiusitas

X<sub>2</sub> = Kecerdasan Emosional

p = Koefisien

$\varepsilon$  = Error

PX<sub>1</sub>Z = Pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi

PX<sub>2</sub>Z = Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi

PZY = Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

PX<sub>1</sub>Y = Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja

PX<sub>2</sub>Y = Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

PX<sub>1</sub>X<sub>2</sub>Y = Pengaruh Religiusitas dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

**c. Uji Signifikansi pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)**

Adalah pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel lain yang disebut dengan Intervening. Dasar pengambilan keputusan dalam hal ini adalah dengan membandingkan t<sub>tabel</sub> dengan z<sub>hitung</sub> yang telah diperoleh. Adapun dalam penelitian ini mempunyai derajat kebebasan (dk) 100-5 = 95 dengan taraf kepercayaan alpha 5 % (0,05). Maka diperoleh t<sub>tabel</sub> 1,985.

Kriteria penilaian adalah :

Jika nilai z<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> maka pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) signifikan. Artinya ada pengaruh tidak langsung variabel endogen melalui variabel *intervening* secara nyata.

Jika nilai  $z_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) tidak signifikan. Artinya tidak ada pengaruh tidak langsung variabel endogen melalui variabel *intervening* secara nyata.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup>*Ibid.*, hal. 251.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Pesantren Modern Nurul Hakim

Berdirinya Yayasan H. Abdul Hakim Nasution Pesantren Modern Nurul Hakim Tembung tidak terlepas dari cita-cita dan wasiat al- marhum H. Abdul Hakim Nasution. Di akhir hayatnya beliau berwasiat agar sebagian hartanya diwakafkan untuk mendirikan masjid dan pesantren guna sebagai wadah pendidikan generasi muslim dimasa mendatang yang bercorak modern. Dalam arti sistem manajemen dan pendidikan, fisik bangunan serta sarana prasana perlengkapan lainnya. sehingga bisa menjadi harapan umat dimasa mendatang.

Untuk merealisasikan rencana besar tersebut, maka sejak tahun 1988 beliau membeli sebidang tanah yang berlokasi saat ini di jalan M. Yakub Lubis No. 51 Tembung, Percut Sei Tuan, Deli Serdang, Sumatera Utara. Tahun 1989 dimulailah pembangunan fisik yaitu masjid An – Nurul Hakimiyah yang selesai dan diresmikan pada tanggal 15 Maret 1991. Akan tetapi beberapa hari sebelum peresmiannya H. Abdul Hakim Nasution menderita sakit dan wafat pada tanggal 14 Maret 1991 dan dikuburkan tepat dihalaman masjid yang saat itu diresmikan.

Meskipun beliau telah tiada, cita-cita besar tersebut tetap hidup dan dilanjutkan oleh ahli warisnya. Maka tanggal 8 November 1991 para ahli waris yaitu, Hj. Halimah Lubis, Hj. Hanisah Nasution, Hj. Apriani Hakim Nasution, S.E dan Hj. Meilani Nasution sepakat untuk membentuk sebuah yayasan dengan Akta Notaris Djaidir, SH No. 25 tahun 1991 yang diberi nama Yayasan Haji Abdul Hakim Nasution yang diketuai oleh Hj. Apriani Hakim Nasution, SE dan kemudian dimulailah pembangunan pesantren dengan peletakan batu pertama pada tanggal 19 Desember 1991 oleh Menteri Agama RI pada waktu itu H. Munawir Sadzali, MA dan dihadiri unsur Muspika dan Muspida Deli Serdang, Pimpinan pesantren Modern Gontor beserta tokoh-tokoh masyarakat Tembung.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Hasil wawancara dengan Ketua Yayasan Haji Abdul Hakim Nasution oleh Buya Dr. H. Windi Chaldun, Lc., M.Hum pada tanggal 3 Februari 2021 pukul 10.00

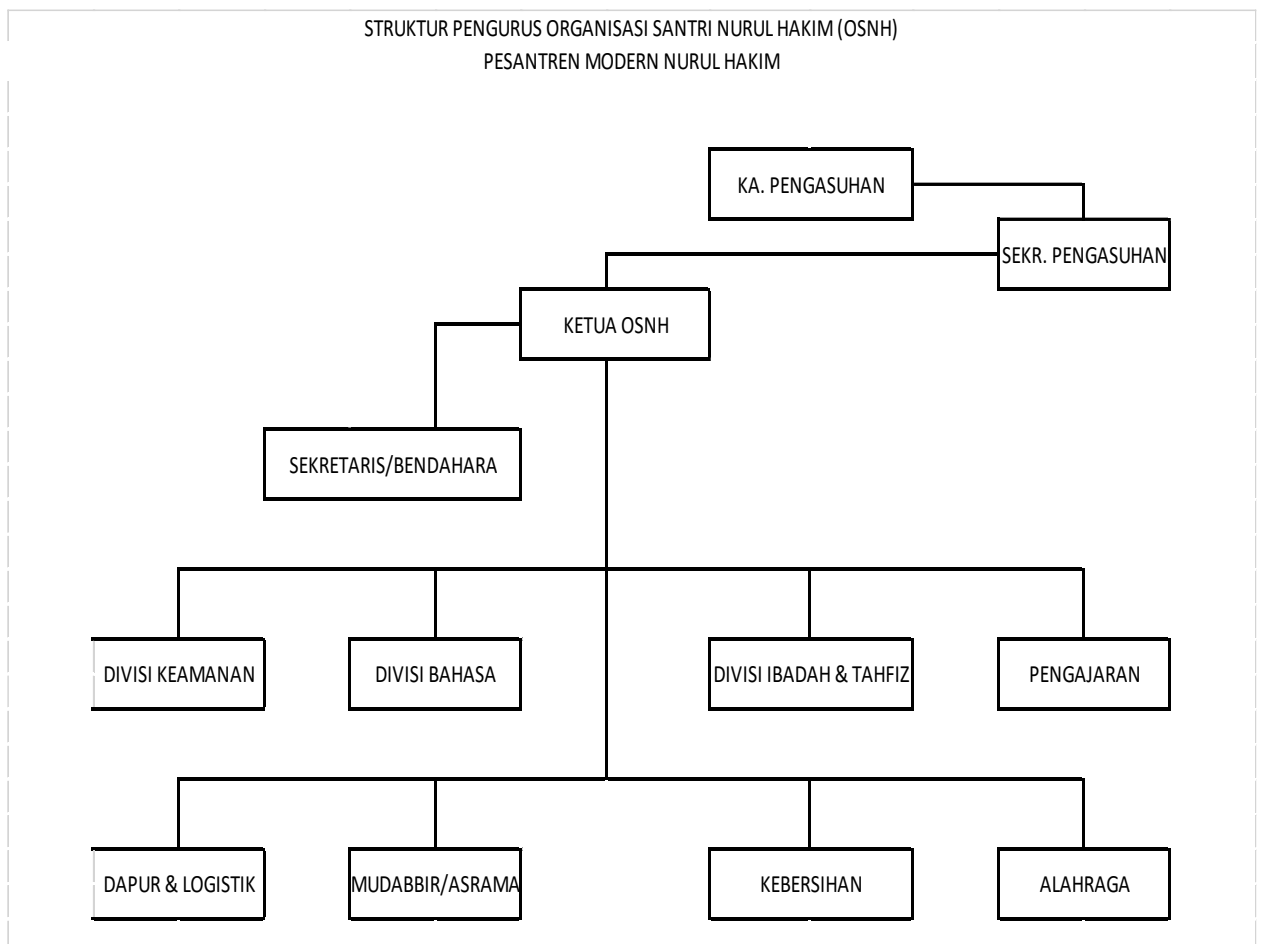
Jumlah santri dan santriwati saat ini sebanyak 322 terdiri dari 2 tingkatan Pendidikan yaitu Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA). Setiap tahunnya santri dan santriwati yang diwisuda sekitar 40-50 orang dan santri MTs yang tamat sekitar 40-50 orang. Adapun santri baru yang mendaftar setiap tahunnya berjumlah sekitar 100-120 orang.

## 2. Lokasi penelitian

Pesantren Modern Nurul Hakim berlokasi di jalan M. Yakub Lubis No. 51 Tembung, Percut Sei Tuan, Deli Serdang, Sumatera Utara. Kode Pos 20371 Telp (061) 7380177

## 3. Struktur Kepengurusan OSNH Pesantren Modern Nurul Hakim

Berikut ini adalah struktur kepengurusan pesantren modern Nurul Hakim Tembung !



Sumber : Pengasuhan Santri Pesantren Modern Nurul Hakim, April 2021

## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Deskriptif

#### a. Karakteristik Responden

Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran umum mengenai karakteristik responden sesuai item-item pernyataan yang tertera didalam kuesioner.

##### 1) Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase %
1	Laki-laki	24	51
2	Perempuan	23	49
Total		47	100%

Sumber : Data diolah Maret 2021

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas laki-laki yang berjumlah 24 orang pengurus organisasi santri dengan persentase 51%. Sedangkan jenis kelamin perempuan hanya tertinggal satu orang saja yaitu berjumlah 23 orang pengurus organisasi santriwati dengan persentasi 49%. Hal ini menunjukkan bahwa periode pengurus organisasi santri tahun ini jumlahnya lebih banyak laki-laki daripada perempuan.

##### 2) Mulai Masuk Pesantren

**Tabel 4.2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan mulai masuk pesantren**

No	Masuk Pesantren Sejak	Jumlah (orang)		Jumlah	Persentase %
		Laki-laki	Perempuan		
1	MTs	11	12	23	49
2	MA	13	11	24	51
Total				47	100%

Sumber : Data diolah Maret 2021

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan mulai masuk pesantren mayoritas MA (Madrasah Aliyah) sebanyak 24 orang dengan persentase 51%. Sebaliknya mulai masuk pesantren dari MTs berjumlah sebanyak 23 orang dengan persentase 49%. Artinya kepemimpinan tahun ini



periode 2020-2021 didominasi oleh santri yang masuk pesantrennya mulai MA (Madrasah Aliyah) di Nurul Hakim.

### 3) Jabatan/Divisi

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Divisi**

No	Jabatan/Divisi	Jumlah (orang)		Jumlah	Persentase %
		Laki-laki	Perempuan		
1	Ketua dan Sekretaris	2	2	4	8,5
2	Keamanan	4	3	7	15
3	Bahasa	3	3	6	13
4	Ibadah dan Tahfiz	3	4	7	15
5	Kebersihan	2	3	5	11
6	Mudabbir/Asrama	3	2	5	11
7	Pengajaran	3	3	6	13
8	Dapur dan Logistik	2	1	3	6
9	Olahraga	2	2	4	8,5
Total				47	100%

Sumber : Data diolah Maret 2021

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa mayoritas pengurus pada jabatan/divisi Keamanan, Ibadah dan Tahfiz masing-masing sebanyak 7 orang pengurus dengan persentasi 15%. Selanjutnya jabatan/divisi Bahasa dan Pengajaran masing-masing sebanyak 6 orang pengurus dengan presentasi 13%, jabatan/divisi Kebersihan dan Mudabbir/Asrama masing-masing sebanyak 5 orang pengurus dengan presentasi 11%, selanjutnya jabatan/divisi Ketua, Sekretaris dan Olahraga masing-masing sebanyak 4 orang pengurus dengan presentasi 8,5% dan jabatan/divisi Dapur dan Logistik sebanyak 3 orang pengurus dengan presentasi 6%.

## 4) Konsulat

**Tabel 4.4****Karakteristik Responden Berdasarkan Konsulat**

No	Konsulat	Jumlah (orang)		Jumlah	Persentase %
		Laki-laki	Perempuan		
1	Medan	6	4	10	21,3
2	Deli Serdang	2	6	8	17,0
3	Labuhan Batu	1	2	3	6,4
4	Tapanuli	2	1	3	6,4
5	Luar Daerah	12	11	23	48,9
Total				47	100%

Sumber : Data diolah Maret 2021

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan konsulat mayoritas berasal dari Luar Daerah sebanyak 23 orang pengurus dengan persentase 48,9 %. Luar Daerahnya diantaranya meliputi Dumai, Pekanbaru dan Batam. Selanjutnya konsulat Medan sebanyak 10 orang pengurus dengan persentase 21,3 %, Konsulat Deli Serdang sebanyak 8 orang pengurus dengan persentase 17 %, Konsulat Labuhan Batu dan Tapanuli masing-masing berjumlah sebanyak 3 orang pengurus dengan persentase 6,4 %. Artinya kepemimpinan periode 2020-2021 didominasi oleh mereka yang berstatus pendatang dengan sebutan Luar Daerah sebanyak 23 orang pengurus atau 48,9 %.

## 5) Pendapatan Orangtua

**Tabel. 4.5****Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Orangtua**

No	Pendapatan Orangtua/Bulan	Jumlah (orang)		Jumlah	Persentase %
		Laki-laki	Perempuan		
1	Dibawah 2 Juta	5	7	12	25,5
2	2,1 Juta - 3 Juta	12	12	24	51,1
3	3,1 Juta - 4 Juta	5	1	6	12,8
4	Diatas 4 Juta	2	3	5	10,6
Total				47	100%

Sumber : Data diolah Maret 2021

Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendapatan orangtua mayoritas 2,1 juta – 3 juta / bulan dengan jumlah 24 orang pengurus organisasi dengan persentase 51,1 %. Selanjutnya Dibawah 2 juta / bulan sebanyak 12 orang pengurus dengan persentase 25,5 %, pendapatan 3,1

juta – 4 juta / bulan sebanyak 6 orang pengurus dengan persentase 12,8 % dan pendapatan orangtua Diatas 4 juta / bulan sebanyak 5 orang pengurus dengan persentase 10,6 %. Artinya kepengurusan periode 2020-2021 ini mayoritas pendapatan orangtua sebesar rentang 2,1 juta – 3 juta / bulannya.

b. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu Religiusitas, Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Kinerja. Total pernyataan dari kuesioner penelitian ini sebanyak 46 pernyataan.

1. Religiusitas (Keberagamaan) Responden

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada sebelumnya, bahwa keberagamaan seorang pengurus organisasi santri dalam penelitian adalah aktivitas keberagamaan yang telah dikelompokkan kedalam tiga komponen yang mana merupakan perbuatan fundamental. Adapun ketiga komponen tersebut adalah perbuatan wajib, perbuatan haram dan perbuatan sunnah. Kemudian gambaran tentang ketiga aktivitas komponen perbuatan tersebut diperoleh dari jawaban responden tentang perbuatan keagamaan terpilih yang bentuknya wajib, haram dan sunnah. Adapun lebih jelaskan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6

**Jawaban Responden tentang Perbuatan Keagamaan Terpilih yang Wajib, Haram dan Sunnah.**

Pertanyaan	Pilihan Unsur Keagamaan	1		2		3		4		5		6		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Perbuatan Wajib</b>															
1	Pentingnya Syahadat							2	4,26	45	95,74	tp	tp	47	100
2	Jumlah Sholat Fardhu yang Tertinggal							1	2,13	6	12,77	40	85,11	47	100
3	Jumlah Puasa Ramadhan yang Tertinggal									17	36,17	30	63,83	47	100
4	Pentingnya Zakat							4	8,51	43	91,49	tp	tp	47	100
5	Pentingnya Ibadah Haji			6	12,8	1	2,13	24	51,06	16	34,04	tp	tp	47	100
6	Pentingnya Rukun Iman								0,00	47	100	tp	tp	47	100
<b>Perbuatan Haram</b>															
7	Tidak minum minuman keras							2	4,26	45	95,74	tp	tp	47	100
8	Tidak makan daging babi							3	6,38	44	93,62	tp	tp	47	100
9	Tidak mencuri							5	10,64	42	89,36	tp	tp	47	100
10	Tidak melakukan Zina (Seks Bebas)									47	100	tp	tp	47	100
11	Tidak durhakan kepada kedua orangtua									47	100	tp	tp	47	100
<b>Perbuatan Sunnah</b>															
12	Pentingnya Sedekah							13	27,66	34	72,34	tp	tp	47	100
13	Pentingnya belanja secara sederhana							14	29,79	33	70,21	tp	tp	47	100
14	Pentingnya memelihara Silaturahmi							4	8,51	43	91,49	tp	tp	47	100
15	Jumlah Rakaat shalat sunnah yang dilakukan setiap hari							4	8,51	43	91,49			47	100
16	Jumlah Puasa sunnah yang dilakukan setiap bulan	1	2,13	16	34	19	40,4	8	17,02	3	6,38			47	100
17	Jumlah jam membacara Alqur'an setiap hari					32	68,1	13	27,66	1	2,13	1	2,13	47	100
18	Pengakuan tentang keshalehan			5	10,6	15	31,9	17	36,17	10	21,28	tp	tp	47	100

Catatan : N menunjukkan jumlah observasi dan tp berarti tidak ada pertanyaan.

Pertanyaan yang berhubungan dengan perbuatan keagamaan yang bentuknya wajib ada enam pertanyaan. Empat pertanyaan meminta pendapat responden tentang tingkat kepentingan daripada perbuatan wajib, adapun pertanyaan pertama tentang pentingnya syahadat, pertanyaan keempat tentang pentingnya zakat, pertanyaan kelima tentang pentingnya ibadah haji dan pertanyaan keenam tentang pentingnya rukun iman. Pilihan jawaban pada bagian ini sebagai berikut, (1) tidak penting, (2) kurang penting, (3) cukup penting, (4) penting dan (5) sangat penting.

Sedangkan dua pertanyaan meminta jawaban dari perbuatan wajib yang tidak dilaksanakan, yaitu pertanyaan kedua tentang jumlah solat fardhu yang tertinggal dan pertanyaan ketiga tentang jumlah puasa Ramadhan yang tertinggal juga. Pilihan jawaban untuk pertanyaan kedua adalah (1) 5 kali, (2) 4 kali, (3) 3

kali, (4) 2 kali, (5) 1 kali dan (6) tidak pernah. Adapun pilihan jawaban untuk pertanyaan ketiga adalah (1) selama sebulan, (2) 20-26 hari, (3) 13-19 hari, (4) 8-12 hari (5) 1-7 hari dan (6) tidak pernah. Sebagian besar responden menjawab dari empat pertanyaan pertama adalah sangat penting. Untuk perbuatan shalat fardu yang tertinggal paling banyak adalah 2 kali dalam sehari sebanyak 2 % dan 13 % yang tertinggal 1 kali, selebihnya sebanyak 85 % sama sekali tidak pernah meninggalkan shalat fardunya dalam sehari. Demikian pula dengan perbuatan puasa Ramadhan, hanya 36 % yang pernah meninggalkan puasa Ramadhan 1-7 hari, selebihnya sebanyak 64 % tidak meninggalkan puasa Ramadhan sama sekali. Secara umum, responden melaksanakan dan menunaikan perbuatan fardhu sesuai dengan ajaran agama Islam.

Kemudian perbuatan dalam kategori yang diharamkan agama diwakili oleh lima pertanyaan, yakni pertanyaan ketujuh tentang tidak meminum minuman keras, pertanyaan kedelapan tentang tidak makan babi, pertanyaan kesembilan tentang tidak mencuri, pertanyaan kesepuluh tentang tidak berzina dan pertanyaan kesebelas tentang tidak durhaka terhadap kedua orang tua. Adapun pilihan jawaban dari kelima pertanyaan ini adalah (1) tidak penting, (2) kurang penting, (3) cukup penting, (4) penting dan (5) sangat penting. Maka berdasarkan jawaban responden diatas terlihat dengan jelas bahwa sebagian besar responden meninggalkannya. Akumulasi jawaban responden dari kelima pertanyaan tersebut lebih dari 95 % berpendapat bahwa semua perbuatan haram tersebut sangat penting untuk tidak dilakukan tanpa pengecualian.

Kemudian perbuatan dalam kategori yang disunnahkan diwakili dengan enam pertanyaan. Adapun tiga pertanyaan meminta jawaban tentang pendapat responden akan pentingnya perbuatan sunnah dalam kehidupan didunia ini, yaitu pertanyaan keduabelas tentang pentingnya bersedekah, pertanyaan ketigabelas tentang pentingnya membelanjakan harta secara sederhana dan pertanyaan keempatbelas tentang pentingnya memelihara tali silaturrahim. Pilihan jawaban untuk ketiga pertanyaan ini adalah (1) tidak penting, (2) kurang penting; (3) cukup penting, (4) penting dan (5) sangat penting. Sementara tiga pertanyaan lainnya meminta jawaban pelaksanaan perbuatan sunnah, yaitu 1) pertanyaan kelimabelas tentang jumlah rakaat salat sunnah yang dilakukan setiap hari

dengan pilihan jawaban (1) tidak pernah, (2) 2-4 rakaat, (3) 6-10 rakaat, (4) 12-14 rakaat, (5) 16-20 rakaat dan (6) lebih dari 20 rakaat. 2) pertanyaan keenambelas tentang jumlah puasa sunnah yang dilakukan setiap bulan dengan pilihan jawaban (1) tidak pernah, (2) 1-3 hari, (3) 4-7 hari, (4) 8-12 hari, (5) 13-16 hari, dan (6) lebih dari 16 hari. 3) pertanyaan ketujuhbelas tentang jumlah jam membaca Alquran setiap hari dengan pilihan jawaban (1) tidak pernah, (2) kurang dari 1 jam, (3) 1-2 jam, (4) 3-4 jam, (5) 4-5 jam, dan (6) lebih dari 5 jam. Sebagian besar responden menjawab sangat penting perbuatan sunnah, yaitu 57 – 74%, penting, 21 – 34%, selebihnya cukup penting. Sedangkan untuk pertanyaan yang meminta jawaban pelaksanaan perbuatan, sebagian besar jawabannya masih sedikit dalam melaksanakan perbuatan sunnah.

Jawaban-jawaban sebagaimana yang diuraikan diatas mempunyai konsistensi terhadap jawaban responden tentang pendapatnya terhadap keberagamaan dirinya dalam melaksanakan perbuatan-perbuatan yang fundamental dalam beragama, yaitu pada pertanyaan nomor 18. Berdasarkan jawaban responden terlihat refleksi keberagamaan responden walaupun perlu penelitian lebih lanjut.

Sebagaimana dijelaskan pada bab 3 terdahulu bahwa keberagamaan seorang muslim dapat diprediksi dengan beberapa asumsi dari tiga komponen, yaitu *wajib*, *haram* dan *sunnah (mandub)*. Berdasarkan observasi yang dipilih ketiga komponen tersebut dihitung dan hasilnya menjadi Indeks Keberagamaan (IK). Setelah dilakukan perhitungan dari hasil observasi IK responden penelitian ditunjukkan pada tabel 4.7

**Tabel 4.7 Religiusitas Responden**

NO	IK	N	%	NO	IK	N	%
1	34,23	1	2,13	18	86,61	1	2,13
2	38,81	1	2,13	19	90,93	1	2,13
3	45,09	1	2,13	20	92,55	1	2,13
4	61,65	4	8,51	21	92,97	2	4,26
5	61,73	1	2,13	22	94,76	1	2,13
6	62,94	1	2,13	23	95,01	3	6,38
7	63,69	1	2,13	24	95,09	3	6,38
8	65,72	1	2,13	25	95,17	1	2,13
9	66,06	1	2,13	26	95,26	1	2,13
10	70,13	1	2,13	27	95,34	1	2,13
11	70,22	2	4,26	28	96,71	1	2,13
12	70,30	1	2,13	29	99,08	1	2,13
13	70,38	1	2,13	30	99,17	3	6,38
14	73,96	1	2,13	31	99,25	3	6,38
15	74,21	1	2,13	32	99,33	2	4,26
16	74,46	1	2,13	33	99,67	1	2,13
17	74,63	1	2,13	<b>TOTAL</b>		<b>47</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah Maret 2021

Berdasarkan tabel 4.7, IK terendah adalah 34,23 dan tertinggi adalah 99,67. Walaupun demikian jika dilihat dari frekuensi IK responden, terbanyak adalah IK = 61,65 yaitu sebanyak 4 responden atau 8,51 %. Secara umum IK yang dibawah 60,00 hanya 3 responden, IK antara 60,00 – 79,99 sebanyak 14 responden dan sisanya terbesar adalah IK diatas 80,00 sebanyak 30 responden. Hal diatas menunjukkan bahwa tingkat keberagamaan responden secara umum baik dan sangat baik.

## 2. Variabel Kecerdasan Emosional

Pernyataan dalam kuesioner variabel Kecerdasan Emosional berjumlah 7 pernyataan, yaitu :

Pernyataan 1 adalah saya menyadari bahwa mengatasi rasa malas dengan tetap bekerja yang baik.

Pernyataan 2 adalah saya menyadari bahwa perasaan malu untuk bertanya dapat mengganggu dan perlambatan dalam berprestasi.

Pernyataan 3 adalah saya tetap tenang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan meskipun yang diberikan itu sulit.

Pernyataan 4 adalah saya memaklumi setiap perbedaan pendapat yang terjadi saat sedang bekerja.

Pernyataan 5 adalah saya memiliki kemampuan meredam egoisme pribadi saat tugas *teamwork*.

Pernyataan 6 adalah saya mampu bersosialisasi baik dengan manajemen organisasi.

Pernyataan 7 adalah saya selalu berusaha menyelesaikan masalah dengan *win-win solution*.

Adapun jawaban responden untuk variabel ini bisa dilihat pada tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Variabel X2**

Pernyataan	Skala Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	32	68,1	15	31,9							47	100
2	43	91,5	4	8,5							47	100
3	30	63,8	13	27,7	4	8,5					47	100
4	32	68,1	15	31,9							47	100
5	22	46,8	20	42,6	5	10,6					47	100
6	29	61,7	16	34			2	4,3			47	100
7	22	46,8	24	51,1	1	2,1					47	100
Rata-rata	30	63,8	15,3	32,5	1,4	3,0	0,3	0,6			47	100

Sumber : Data diolah Maret 2021

Dari tabel di atas menunjukkan jumlah responden sebanyak 47 orang responden, dan dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak memilih skala Sangat Setuju (SS) sebanyak responden atau 63,8 %.

### 3. Variabel Motivasi

Pernyataan dalam penelitian ini berjumlah 7 pernyataan. Adapun ketujuh pernyataan itu adalah sebagai berikut:

Pernyataan 1 adalah Saya mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh serta selalu mengasah kemampuan *hard dan soft skill*

Pernyataan 2 adalah Saya memiliki banyak kegiatan produktif diluar jam tugas yang seharusnya

Pernyataan 3 adalah Saya berusaha membangun jaringan dengan banyak teman dan kenalan yang dimiliki diluar organisasi



Pernyataan 4 adalah Saya berusaha membentuk lingkungan kerja yang nyaman dengan hubungan atasan dan bawahan yang baik

Pernyataan 5 adalah Saya memiliki hasrat untuk menjadi pimpinan *teamwork* dibagian saya

Pernyataan 6 adalah Saya berusaha menjadi sosok berpengaruh dilingkungan organisasi

Pernyataan 7 adalah Saya mencoba mengasah kemampuan dalam mengkoordinir orang lain dengan baik

Adapun jawaban responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini.

**Tabel 4.9**  
**Deskripsi variabel Z (Intervening)**

Pernyataan	Skala Jawaban										TOTAL	
	SS		S		KS		TS		STS		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	24	51,1	20	42,6	3	6,4					47	100
2	15	31,9	26	55,3	4	8,5	2	4,3			47	100
3	31	66,0	13	27,7	3	6,4					47	100
4	32	68,1	15	31,9							47	100
5	29	61,7	15	31,9	3	6,4					47	100
6	31	66,0	15	31,9	1	2,1					47	100
7	30	63,8	17	36,2							47	100
Rata-Rata	27,4	58,4	17,3	36,8	2	4,3	0,3	0,6			47	100

Sumber : Data diolah April 2021

Dari tabel diatas 4.9 menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih Skala Jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 58,4 % atau rata-rata jumlah responden sebanyak 27,4 orang dari total 47 responden.

#### 4. Variabel Kinerja (*Maslahah Performance / MaP*)

Pernyataan dalam variabel Kinerja pada penelitian ini sebanyak 14 pernyataan. Adapun rinciannya sebagai berikut :

Pernyataan 1 adalah Saya menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja

Pernyataan 2 adalah Saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas

Pernyataan 3 adalah Peraturan yang diberikan selalu dilaksanakan dengan baik.

Pernyataan 4 adalah Saya tidak pernah melawan perintah Ustad dan Ustadzah.

Adapun jawaban responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini.

**Tabel 4.10**  
**Deskripsi Variabel Kinerja (MaP)**

Pernyataan	Skala Jawaban										TOTAL	
	SS		S		KS		TS		STS		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	34	72,3	13	27,7							47	100
2	27	57,4	19	40,4	1	2,1					47	100
3	32	68,1	14	29,8	1	2,1					47	100
4	27	57,4	17	36,2	3	6,4					47	100
5	38	80,9	9	19,1							47	100
6	32	68,1	15	31,9							47	100
7	31	66,0	16	34,0							47	100
8	30	63,8	15	31,9	2	4,3					47	100
9	36	76,6	11	23,4							47	100
10	29	61,7	17	36,2	1	2,1					47	100
11	18	38,3	26	55,3	3	6,4					47	100
12	30	63,8	16	34,0	1	2,1					47	100
13	25	53,2	22	46,8							47	100
14	32	68,1	14	29,8	1	2,1					47	100
Rata-Rata	31,6	67,2	14,7	31,3	0,714	1,5	0,0	0,0			47	100

Sumber : Data diolah April 2021

Dari tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih skala jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 67,2 % atau dengan jumlah rata-rata responden sebanyak 31,6 orang.

## 2. Uji Kualitas Instrumen

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung atau nilai *pearson correlation* dengan nilai  $r$  tabel. Dengan kriteria, apabila  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel maka butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan SPSS 19 dimana hasil validitas dari pernyataan dapat dilihat berdasarkan output SPSS. R Tabel untuk *Degree of Freedom* (Df) = N-2 dimana

$Df = 47 - 2 = 45$ . Selanjutnya dengan signifikansi 0,05 maka r tabel penelitian ini ialah 0,294.

### 1. Uji Validitas Religiusitas

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Validitas Variabel Religiusitas (X1)**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
IK1	0,611	0,294	Valid
IK2	0,567	0,294	Valid
IK3	0,561	0,294	Valid
IK4	0,536	0,294	Valid
IK5	0,424	0,294	Valid
IK6	0,583	0,294	Valid
IK7	0,471	0,294	Valid
IK8	0,233	0,294	Tidak Valid
IK9	0,627	0,294	Valid
IK10	0,261	0,294	Tidak Valid
IK11	0,521	0,294	Valid
IK12	0,547	0,294	Valid
IK13	0,727	0,294	Valid
IK14	0,703	0,294	Valid
IK15	0,574	0,294	Valid
IK16	0,288	0,294	Tidak Valid
IK17	0,297	0,294	Valid
IK18	0,344	0,294	Valid

Sumber : Data diolah April 2021

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa terdapat 4 pernyataan yang tidak valid, yaitu butir IK8, IK10 dan IK16. Dengan demikian dari 18 butir pernyataan, yang valid hanya berjumlah 15 pernyataan saja. Kemudian 3 butir pernyataan yang tidak valid dikeluarkan dari penelitian ini sehingga yang digunakan selanjutnya untuk mengolah data adalah 15 pernyataan dari variabel religiusitas/ Indeks Keberagamaan.

## 2. Uji Validitas Kecerdasan Emosional

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,870	0,294	Valid
2	0,498	0,294	Valid
3	0,805	0,294	Valid
4	0,819	0,294	Valid
5	0,827	0,294	Valid
6	0,628	0,294	Valid
7	0,766	0,294	Valid

Sumber : Data diolah April 2021

Dari tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang ada di kuesioner pada variabel kecerdasan emosional (X2) dinyatakan valid. Artinya semua item pernyataan dapat digunakan untuk penelitian yang serupa.

## 3. Uji Validitas Motivasi

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Z)**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,687	0,294	Valid
2	0,727	0,294	Valid
3	0,742	0,294	Valid
4	0,852	0,294	Valid
5	0,840	0,294	Valid
6	0,868	0,294	Valid
7	0,847	0,294	Valid

Sumber : Data diolah April 2021

Dari tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang ada di kuesioner pada variabel Motivasi (Z) dinyatakan valid. Artinya semua item pernyataan dapat digunakan untuk penelitian yang serupa.

## 4. Uji Validitas Kinerja (MaP)

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,793	0,294	Valid
2	0,642	0,294	Valid
3	0,701	0,294	Valid
4	0,666	0,294	Valid
5	0,674	0,294	Valid
6	0,709	0,294	Valid
7	0,871	0,294	Valid
8	0,692	0,294	Valid
9	0,767	0,294	Valid
10	0,648	0,294	Valid
11	0,578	0,294	Valid
12	0,815	0,294	Valid
13	0,849	0,294	Valid
14	0,685	0,294	Valid

Sumber : Data diolah April 2021

Dari tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang ada di kuesioner pada variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid. Artinya semua item pernyataan dapat digunakan untuk penelitian yang serupa.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat digunakan, diandalkan serta dipercaya untuk meneliti suatu objek. Kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang disusun pada kuesioner. Alat uji yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*.

Tingkat reliabilitas didasarkan pada rentang interval 0,00 – 1,00 sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel. 4.15****Tingkat Reliabilitas berdasarkan nilai Alpha**

No	Alpha	Tingkat Reliabilitas
1	0,00 - 0,20	Kurang Reliabel
2	> 0,20 - 0,40	Agak Reliabel
3	> 0,40 - 0,60	Cukup Reliabel
4	> 0,60 - 0,80	Reliabel
5	> 0,80 - 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Sugianto, Tesis

Berdasarkan output SPSS 20 pada uji reliabilitas, maka tingkat reliabilitas instrumen penelitian ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.16****Hasil Uji Reliabilitas instrumen penelitian**

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas	Keterangan
Religiusitas	0,653	> 0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,859	> 0,60	Sangat Reliabel
Motivasi	0,893	> 0,60	Sangat Reliabel
Kinerja	0,918	> 0,60	Sangat Reliabel

Sumber : Data diolah April 2021

Berdasarkan tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian ini menunjukkan reliabel karena memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Maka setiap pernyataan dalam kuesioner dapat dianalisa lebih lanjut.

Variabel Religiusitas misalnya memiliki Cronbach Alpha 0,653 yang berarti berada pada tingkat reliabel, yaitu berada pada rentang > 0,60 – 0,80. Variabel Kecerdasan Emosional berada pada tingkat sangat reliabel dengan nilai Cronbach Alpha 0,859, yaitu berada pada rentang > 0,80 – 1,00. Selanjutnya variabel Motivasi dengan nilai Cronbach Alpha 0,893 menunjukkan variabel Motivasi berada pada tingkat sangat reliabel, karena berada pada rentang > 0,80 – 1,00. Adapun variabel terakhir yaitu Kinerja berada pada tingkat sangat reliabel dengan nilai Cronbach Alpha 0,918, yaitu berada pada rentang > 0,80 – 1,00.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya suatu data yang dianalisis. Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah variabel atau residual memiliki distribusi normal, yaitu dengan *Kolmogorove-Smirnov Test* (Uji K-S) untuk masing masing variabel uji K-S dilakukan dengan menyusun hipotesis:

Ho: Data residual tidak terdistribusi normal

Ha: Data residual berdistribusi normal

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *2-tailed signifikan* melalui pengurangan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Data bisa dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 5%. Sebaliknya, apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih kecil dari 5% maka data tidak berdistribusi normal.<sup>2</sup>

Kriteria hipotesis yang digunakan yaitu Ho di diterima apabila *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih kecil dari 5% maka data tidak berdistribusi normal atau Ho ditolak dan Ha diterima apabila *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari nilai alpha yang ditetapkan (5%) maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas diperoleh sebagai berikut:

---

<sup>2</sup>Ghozali, (2016), *Analisis Aplikasi Multivariate dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8)*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro. hal 163

Adapun hasil olah data pada SPSS 20 sebagai berikut:

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Olah SPSS Uji Normalitas**

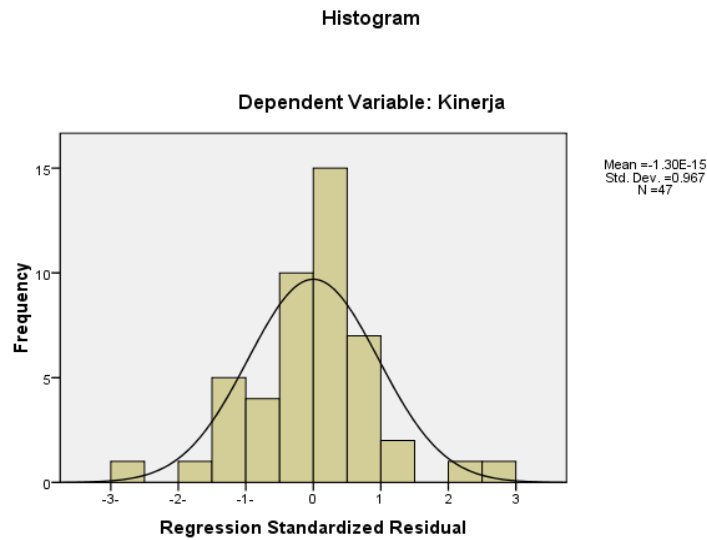
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92423650
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.103
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.735
Asymp. Sig. (2-tailed)		.653
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data diolah Juni 2021

Berdasarkan *output* SPSS di atas, diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov pada kolom *Unstandardized Residual* adalah 0,735 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,653 lebih besar dari *nilai alpha* 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal sebagaimana yang tertulis pada tabel paling bawah *a. Test distribution is Normal.*

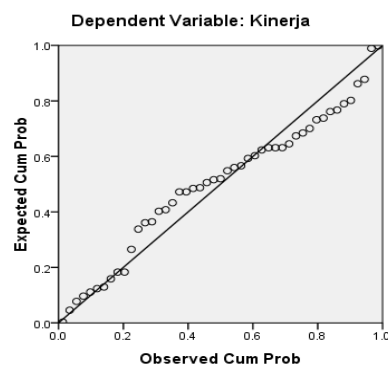
Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa seluruh variabel berdistribusi normal, hal ini dikarenakan kurva histogram memiliki kemiringan yang cenderung seimbang dari sisi kanan ke kiri, serta membentuk pola lonceng atau parabola. Normalitas data juga dapat dilihat disisi *output* kurva *Normal P-Plot*. Data variabel dikatakan normal jika gambar didistribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.





**Gambar 1. Histogram Distribusi Normalitas Data**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar 2. Grafik P-P Plot Distribusi Normalitas Data**

### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antara variabel bebas. Uji multikolinearitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS ditunjukkan lewat tabel *Coefficient* yaitu pada kolom *Tolerance* dan kolom *V* (*Variance Inlated Factor*) atau disingkat *VIF*. *Tolerance* adalah indikator seberapa banyak variabilitas sebuah variabel bebas tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Adapun antara variabel tidak terjadi korelasi manakala nilai *Tolerance*

lebih besar dari 10 persen (Tolerance > 0,01) dan memiliki nilai VIF kurang dari 10 (VIF < 10).<sup>3</sup>

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.855	5.364		4.074	.000		
Religiusitas	.059	.030	.211	1.927	.061	.675	1.482
Kecerdasan Emosional	.840	.340	.467	2.473	.018	.227	4.410
Motivasi	.363	.310	.227	1.168	.249	.214	4.675

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil output SPSS April 2021

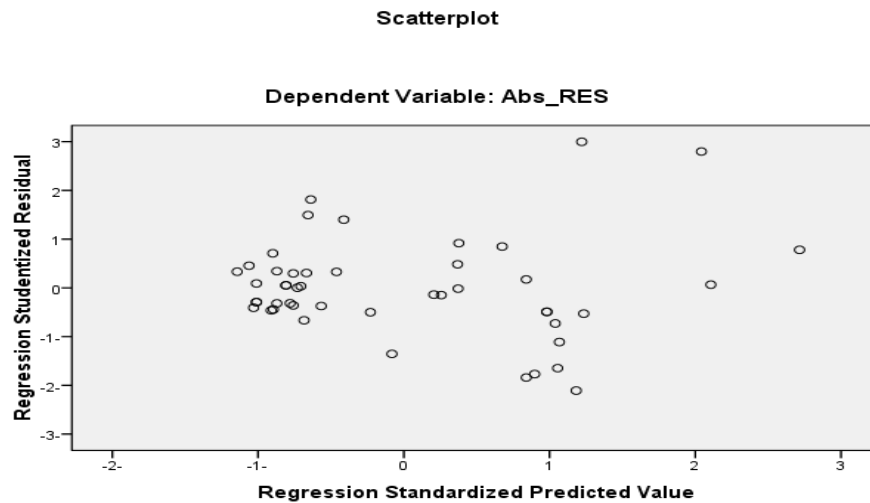
Berdasarkan tabel 4. 18 di atas dapat dilihat bahwa nilai Tolerance semua variabel adalah sebagai berikut (Religiusitas 0,675; Kecerdasan Emosional 0,227; dan Motivasi 0,214) lebih besar dari nilai batas yang ditentukan yaitu 0,01. Adapun untuk nilai VIF dapat dilihat juga bahwa semuanya variabel bebas memiliki nilai yang kurang dari 10 (Religiusitas 1,482; Kecerdasan Emosional 4,410; dan Motivasi 4,675). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini adalah keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas, kemudian tujuan uji ini adalah untuk menguji apakah dalam menguji regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau satu pengamatan lainnya. suatu regresi dikatakan

<sup>3</sup>Eddy supriyadi, *SPSS+ Amos*, (Jakarta: In Media,2014) hal. 83

terdeteksi heteroskedastisitasnya apabila diagram pencar residual membentuk pola tertentu sebagaimana dapat dilihat pada grafik



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 diatas menunjukkan bahwa titik data yang menyebar dan tidak ada membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa model terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan klasik tentang heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Hipotesis

##### 1. Analisis Regresi Model I

Pada analisis ini digunakan untuk mengetahui daripada kekuatan pengaruh variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *intervening* (mediasi). **Adapun persamaan struktur model I ini sebagai berikut:**

$$\text{Motivasi} = \rho_{IK} + \rho_{KE} + \varepsilon_1$$

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel penelitian Indek Keberagamaan (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y). Hasil uji statistik uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji T Persamaan I**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.796	2.632		.302	.764
	Religiusitas	.025	.014	.141	1.697	.097
	Kecerdasan Emosional	.905	.094	.804	9.671	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil Output SPSS diolah April 2021

Berdasarkan pada tabel 4.19 di atas maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Z = 0,796 + 0,025 X_1 + 0,905 X_2 + \varepsilon_1$$

Keterangan :

X<sub>1</sub> : Religiusitas

X<sub>2</sub> : Kecerdasan Emosional

$\varepsilon_1$  : Error

T-Tabel dalam penelitian ini memiliki derajat bebas (df) = 47-2 = 45 dengan signifikansi 0,05. Maka t-tabel sebesar 2,021. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yakni:

- a. H<sub>0</sub> diterima jika p-value >  $\alpha$  atau t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub> artinya tidak ada pengaruh signifikan.
- b. H<sub>a</sub> diterima jika p-value ≤  $\alpha$  atau t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> artinya ada pengaruh signifikan.

Pengaruh dari masing-masing variabel dapat dapat dijelaskan dan disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Religiusitas (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi (Z)

Hipotesis :

H<sub>0</sub> : Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Motivasi

H<sub>a</sub> : Religiusitas berpengaruh terhadap Motivasi

Hasil uji t untuk Religiusitas (X1) terhadap Motivasi (Z) menunjukkan nilai sig 0,097 artinya nilai signifikansinya sedikit lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,097 > 0,05$ ) dan t hitung menunjukkan 1,697 artinya t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1,697 < 2,021$ ). Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian berarti Indeks Keberagamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH).

b. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Motivasi (Z)

Hipotesis :

$H_0$  : Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Motivasi

$H_a$  : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Motivasi

Hasil uji t untuk Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Motivasi (Z) menunjukkan nilai sig 0,000 artinya nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t hitung menunjukkan 9,671 artinya t hitung lebih besar dari t tabel ( $9,671 > 2,021$ ). Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian berarti Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH).

## 2. Analisis Regresi Model II

Analisis regresi model II (kedua) ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dan kekuatan hubungan variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent).

Pada analisis ini persamaan strukturnya sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = \rho_{IK} + \rho_{KE} + \rho_M + \varepsilon_1$$

a) Uji signifikansi pada parameter individu (uji t)

Uji parsial dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel IK (X1), KE (X2) dan M (Z) terhadap Kinerja (Y). Adapun hasil statistik uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji T Persamaan II**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.855	5.364		4.074	.000
	Religiusitas	.059	.030	.211	1.927	.061
	Kecerdasan Emosional	.840	.340	.467	2.473	.018
	Motivasi	.363	.310	.227	1.168	.249

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Output SPSS diolah April 2021

Berdasarkan hasil uji t SPSS tabel 4.20 diatas, maka adapun persamaan II yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 21,855 + 0,059 + 0,840 + 0,363 + \epsilon_2$$

Keterangan:

X1 = Religiusitas (IK)

X2 = Kecerdasan Emosional (KE)

Z = Motivasi

$\epsilon_2$  = Error

T-Tabel dalam penelitian ini memiliki derajat bebas (df) = 47-2 = 45 dengan signifikansi 0,05. Maka t-tabel sebesar 2,021. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yakni:

- c.  $H_0$  diterima jika p-value >  $\alpha$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  artinya tidak ada pengaruh signifikan.
- d.  $H_a$  diterima jika p-value  $\leq \alpha$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  artinya ada pengaruh signifikan.

Pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan dan disimpulkan sebagai berikut:

a. Pengaruh Religiusitas (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis:

H<sub>0</sub> : Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>a</sub> : Religiusitas berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil uji t untuk Religiusitas (X1) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai sig 0,061 artinya nilai signifikansinya sedikit lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,061 > 0,05$ ) dan t hitung menunjukkan 1,927 artinya t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1,927 < 2,021$ ). Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Dengan demikian berarti Indeks Keberagamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH).

b. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis:

H<sub>0</sub> : Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>a</sub> : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil uji t untuk Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai sig 0,018 artinya nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,018 < 0,05$ ) dan t hitung menunjukkan 2,473 artinya t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,473 > 2,021$ ). Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian berarti Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH).

c. Pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis:

H<sub>0</sub> : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>a</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil uji t untuk Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai sig 0,249 artinya nilai signifikansinya lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,249 > 0,05$ ) dan t hitung menunjukkan 1,168 artinya t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1,168 < 2,021$ ). Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H<sub>0</sub> diterima dan

Ha ditolak. Dengan demikian berarti Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH).

Dengan demikian ringkasan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.21**  
**Hasil Pengujian hipotesis pengaruh langsung**

Hipotesis	Keterangan	Signifikan	Keterangan
H1	H <sub>0</sub> diterima dan H <sub>a</sub> ditolak	0,097 > 0,05	Tidak berpengaruh signifikan
H2	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima	0,000 < 0,05	Berpengaruh signifikan
H3	H <sub>0</sub> diterima dan H <sub>a</sub> ditolak	0,061 > 0,05	Tidak berpengaruh signifikan
H4	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima	0,018 < 0,05	Berpengaruh signifikan
H5	H <sub>0</sub> diterima dan H <sub>a</sub> ditolak	0,249 > 0,05	Tidak berpengaruh signifikan

## 5. Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis regresi dilakukan 2 kali. Analisis regresi pertama dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel bebas (*independent*) terhadap variabel mediasi (*Intervening*). Kemudian analisis regresi kedua dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

### a. Analisis jalur persamaan I

Adapun hasil uji analisis jalur persamaan I dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.22

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Uji Determinan (R<sup>2</sup>) Persamaan I**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 <sup>a</sup>	.786	.776	1.502

a. Predictors: (Constant), KecerdasanEmosional, Religiusitas

Sumber : Hasil Output SPSS diolah April 2021



Hasil *output* SPSS pada persamaan Analisis Jalur I, model *summary* menunjukkan bahwa besarnya R Square adalah 0,786 atau 78,6 %. Variabel Motivasi dapat dijelaskan oleh Indeks Keberagamaan (IK) dan Kecerdasan Emosional (KE) sebesar 78,6 %. Sisanya yaitu 21,4 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Adapun hasil uji F persamaan I dapat dilihat pada tabel 4.23 berikut:

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Uji F Persamaan I**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.293	2	178.146	79.016	.000 <sup>a</sup>
	Residual	96.946	43	2.255		
	Total	453.239	45			

a. Predictors: (Constant), KecerdasanEmosional, Religiusitas

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil Output SPSS diolah April 2021

Secara simultan, kedua variabel Indeks Keberagamaan dan Kecerdasan Emosional memiliki probabilitas sebesar 79,016. Artinya dari kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi pada Sig. 0,000 < 0,05. Untuk hasil pengujian regresi berganda persamaan I dapat dilihat pada tabel 4.24 berikut ini:

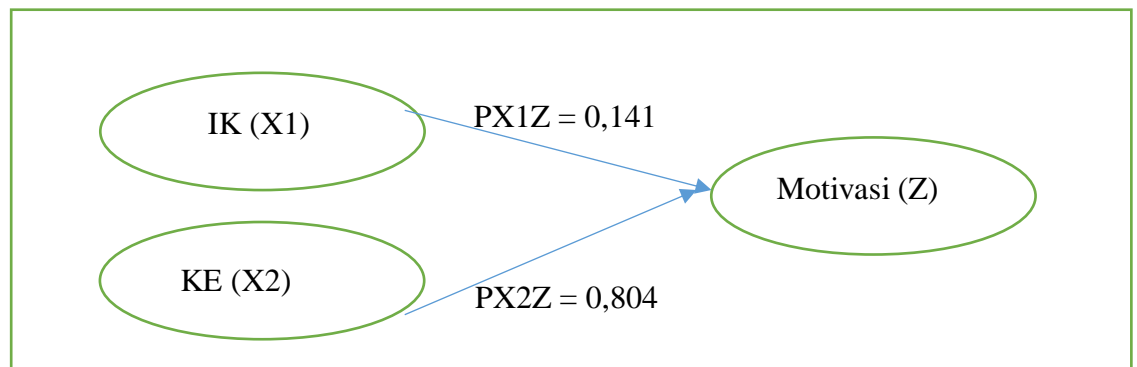
**Tabel 4. 24**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan I**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.796	2.632		.302	.764
	Religiusitas	.025	.014	.141	1.697	.097
	KecerdasanEmosional	.905	.094	.804	9.671	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil Output SPSS diolah April 2021

Berdasarkan Uji Regresi Linear Berganda Persamaan I Tabel 4.24 diperoleh nilai *standardized coefficients beta* variabel Religiusitas (R) sebesar 0,141. Nilai *standardized coefficients beta* variabel Kecerdasan Emosional sebesar 0,804. Adapun gambar diagram jalur persamaan I dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4 : Diagram Jalur Persamaan I

Berdasarkan uji R<sup>2</sup> yang tampak pada tabel model *summary* maka persamaan analisis jalur I sebagai berikut:

$$\text{Motivasi} = p_{IK} + p_{KE} + \epsilon_1$$

atau

$$\text{Motivasi} = 0,141IK + 0,804KE + \epsilon_1$$

b. Analisis Jalur Persamaan II

Adapun hasil analisis jalur persamaan II dalam penelitian ini adalah dapat ditemukan pada tabel 4.25 berikut ini:

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji Determinan ( $R^2$ ) Persamaan II**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 <sup>a</sup>	.660	.636	3.057

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Religiusitas, Kecerdasan Emosional

Sumber : Hasil Output SPSS diolah April 2021

Hasil output SPSS pada persamaan Analisis Jalur II, *model summary* menunjukkan bahwa besarnya R Square adalah 0,660 atau 66 %. Variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh Religiusitas (IK), Kecerdasan Emosional (KE) dan Motivasi sebesar 66 %. Sisanya yaitu 34 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Adapun hasil uji F persamaan II dapat dilihat pada tabel 4.26 berikut ini:

**Tabel 4. 26**  
**Hasil Uji F Persamaan II**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	761.852	3	253.951	27.173	.000 <sup>a</sup>
	Residual	392.517	42	9.346		
	Total	1154.370	45			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Religiusitas, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Output SPSS diolah April 2021

Secara simultan, ketiga variabel Religiusitas, Kecerdasan Emosional dan Motivasi memiliki probabilitas sebesar 27,173. Nilai F-tabel untuk jumlah responden 47 responden dengan tingkat alpha 5 % dan jumlah keseluruhan variabel baik yang independen maupun yang dependen sebanyak 3, maka nilai  $N1 = k-1 = 3-1 = 2$ ,  $N2 = n-k = 47-3 = 44$  adalah 2,201. Sehingga diperoleh F

hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar  $27,173 > 2,201$  Artinya dari ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pada Sig.  $0,000 < 0,05$ . Untuk hasil pengujian regresi berganda persamaan II dapat dilihat pada tabel 4.27 berikut ini:

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan II**

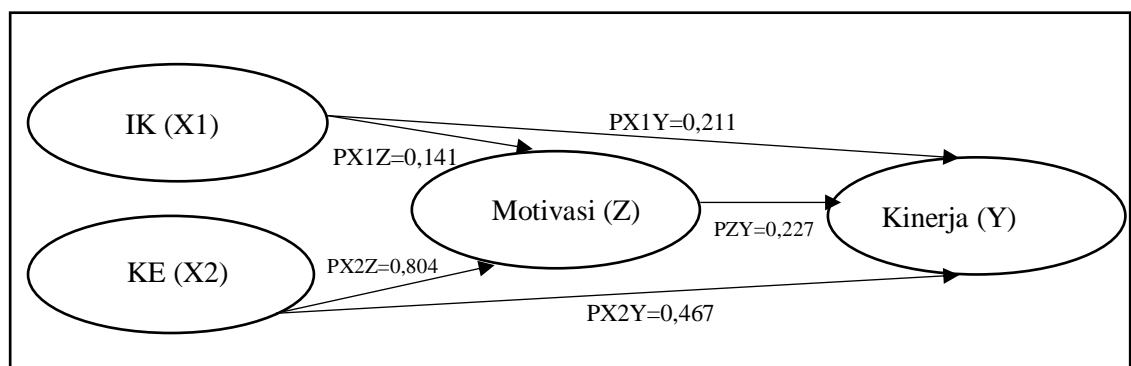
Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.855	5.364		4.074	.000
	Religiusitas	.059	.030	.211	1.927	.061
	Kecerdasan Emosional	.840	.340	.467	2.473	.018
	Motivasi	.363	.310	.227	1.168	.249

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Output SPSS diolah April 2021

Berdasarkan Uji Regresi Linear Berganda Persamaan II Tabel 4.27 diperoleh nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel Religiusitas (IK) sebesar 0,211. Nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel Kecerdasan Emosional sebesar 0,467 dan Nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel Motivasi sebesar 0,227.

Adapun gambar diagram jalur persamaan II dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 5**  
**Diagram Jalur Persamaan II**

Berdasarkan uji R2 yang tampak pada tabel *model summary* maka persamaan analisis jalur II sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = \rho_{IK} + \rho_{KE} + \text{Motivasi} + \varepsilon_1$$

atau

$$\text{Motivasi} = 0,211IK + 0,467KE + 0,227 + \varepsilon_1$$

Adapun ringkasan hasil estimasi Parameter Model dapat dilihat pada table 4.28 dibawah ini:

**Tabel 4.28**  
**Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model**

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	T	Sig	R2
Persamaan Struktur I ( X1, X2 ke Z )				
X1= PX1Z	0,141	1,697	0,097	0,789
X2= PX2Z	0,804	9,671	0,000	
Persamaan Struktur II ( X1, X2, Z ke Y )				
X1= PX1Y	0,211	1,927	0,061	0,676
X2= PX2Y	0,467	2,473	0,018	
Z = PZY	0,227	1,168	0,249	

Sumber : Data diolah April 2021

### **Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung:**

Pada model jalur penelitian ini akan dijelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*).

#### 1. Pengaruh Reigiusitas (IK) terhadap Kinerja (K)

$$\text{Pengaruh Langsung (X1Y)} = 0,211$$

Pengaruh Tidak Langsung melalui variabel Motivasi (M) yaitu

$$PX1Z \times PZY = (0,141) \times (0,227) = 0,032$$

Apabila pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah tidak

langsung. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan Religiusitas (IK) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (K) yang di intervening melalui Motivasi (M). Hal ini disebabkan oleh nilai *direct effect* lebih besar dari nilai *indirect effect* yaitu ( $0,211 > 0,032$ ).

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (KE) terhadap Kinerja (K)

$$\text{Pengaruh Langsung (X2Y)} = 0,467$$

Pengaruh Tidak Langsung melalui variabel Motivasi (M) yaitu

$$\text{PX2Z} \times \text{PZY} = (0,804) \times (0,227) = 0,182$$

Dari hasil tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Kecerdasan Emosional (KE) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (K) yang di intervening melalui Motivasi (M). Hal ini disebabkan oleh nilai *direct effect* lebih besar dari nilai *indirect effect* yaitu ( $0,467 > 0,182$ ).

**Tabel 4.29**

**Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model**

No	Variabel	<i>Direct</i>	<i>Indirect</i>	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Religiusitas (IK)	0,211	0,032	0,243	<i>Direct Effect &gt; Indirect Effect</i>	Motivasi bukan merupakan variabel Intervening
2	Kecerdasan Emosional (KE)	0,467	0,182	0,649	<i>Direct Effect &gt; Indirect Effect</i>	Motivasi bukan merupakan variabel Intervening

Sumber : Data diolah April 2021

Berdasarkan uraian tabel 4.29 di atas, maka pengaruh tidak langsung Religiusitas (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (Z) sebesar  $0,032 <$  pengaruh langsung Indeks Keberagamaan (IK) terhadap Kinerja (Y) sebesar  $0,211$ . Dengan demikian H6 ditolak.

Pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (Z) sebesar  $0,182 <$  pengaruh langsung Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar  $0,467$ . Dengan demikian H7 ditolak.

Dari hasil tersebut diketahui bahwa kedua variabel bebas Religiusitas (X1), Kecerdasan Emosional (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (Z).

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Motivasi. Hal ini disebabkan nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari standar *error* pada penelitian ini dan *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel. Kesimpulannya adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Temuan pada penelitian ini menemukan bahwa pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH) tidak menjadikan Keberagamaan sebagai tolok ukur untuk memotivasi diri mereka menjadi lebih baik dalam bekerja mengatur santri junior dari kelas 1 sampai kelas 4/ kelas VII sampai X.

Pada dasarnya Islam mengajarkan setiap pelaku organisasi harus mengelola kegiatan yang ada didalamnya dengan kejujuran dan karena Allah SWT, maka akan diberi ganjaran pahala bagi mereka yang berlaku demikian. Berbuat kebajikan di dunia agar dapat pahala yang akan menjadi alasan seseorang dimasukkan kedalam surgaNya. Seharusnya pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim yang belajar agama Islam secara terstruktur dan terjadwal dengan baik, bentuk pembelajaran formal (dalam kelas) atau informal (diluar kelas seperti mendengarkan ceramah, tausiyah, kuliah umum atau praktik dilapangan) dapat memberikan motivasi yang baik agar tertarik untuk berkinerja baik.

Hasil di atas bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Anwar, Deky yang berjudul pengaruh religiusitas dan komunitas terhadap motivasi berwirausaha para pemuda. Objek penelitian ini adalah pemuda hijrah *community* padang Gantiang. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berwirausaha pemuda. Secara teori bahwa setiap mereka yang memiliki keberagamaan yang baik akan berusaha untuk melakukan sesuatu dengan baik. Artinya agama menumbuhkan motivasi kedalam diri seseorang dan termotivasi untuk melakukan hal yang baik, untuk diri sendiri dan orang lain.

Keberagamaan yang tidak menambah motivasi yang kurang dalam diri pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim dapat dilihat dari jawaban-jawaban responden terkait religiusitas. Terkhusus pernyataan nomor 18 yaitu pengakuan tentang keshalehan diri masing-masing dimana peneliti menjadikan pernyataan itu salah satu pilihan dalam menganalisis bagaimana tingkat keshalehan pengurus organisasi dengan tanpa mengkalkulasi jawaban-jawaban dalam variabel religiusitas bahwa responden memilih jawaban pada Cukup Religius dengan jumlah 15 responden atau sebesar 31,9 % dan Kurang Religius sebanyak 5 responden atau 10,6 %. Artinya 42,5 % berada pada dibawah pengakuan Religius. Berdasarkan perhitungan peneliti pada penelitian ini yang mengacu dari jawaban ini jugalah menjadi indikasi bahwa variabel religiusitas tidak mempengaruhi motivasi pengurus OSNH pesantren modern Nurul Hakim. Adapun pilihan pada pernyataan nomor diatas adalah 1) Sangat Religius; 2) Religius; 3) Cukup Religius; 4) Kurang Religius dan 5) Belum Religius Sama Sekali.

Kemudian hal-hal lain tidak termotivasinya pengurus OSNH disebabkan karena mereka terlalu fokus dengan hambatan dan tantangan pribadi. Segala jenis aturan yang berlaku pada santri junior sama berlakunya juga diberikan kepada pengurus OSNH, mulai dari sholat berjamaah di masjid tanpa masbuk, makan di ruang makan santri pada waktu yang telah ditentukan dan mengikuti pengabsenan setiap malam menjelang tidur. Kemudian telah tertanam dalam benak pengurus OSNH bahwa setiap tenaga yang dikeluarkan lebih mengharapkan imbalan terkhusus “materi”. Sehingga nilai-nilai keberagamaan yang dimiliki, sebagian mereka mengabaikannya. Padahal agama menjamin setiap kebaikan yang dilakukan dengan ikhlas akan berbalas kebaikan pula dan dibalas Allah SWT dengan yang jauh lebih baik. Hal ini terdapat dalam Al-Qur’an, Allah berfirman :

مَنْ جَاءَ بِأَحْسَنَةٍ فَلَهُ عَشْرُ أَثْمَالِهَا<sup>4</sup>

Artinya “Barang siapa berbuat kebaikan mendapat balasan sepuluh kali lipat amalnya”. (Q.S Al- An’am : 160)

Sedikit peneliti wawancara terkait tidak terbuktinya hipotesis diatas. Pertanyaan yang peneliti utarakan sebagai berikut. Ust, santri ini kan identik dengan

---

<sup>4</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahnya, 2009



paham agama, tau hukum dan konsekuensi jika melanggar hukum itu, kenapa ust dalam penelitian saya Keberagaman mereka tidak mampu mempengaruhi dan menumbuhkan motivasi mereka untuk memberikan kinerja yang baik?

*Walaupun demikian dalam proses perjalanan mengemban amanah sebagai pengurus OSNH terlihat mereka selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik sesuai divisi masing-masing walaupun terkadang harus diingatkan, ditegur dan diberi masukan oleh pengasuhan. Kemudian tidak selalu mereka yang mengerti akan sesuatu yang baik kemudian langsung melakukan kebaikan-kebaikan tersebut. Kita lihat ajalah koruptor-koruptor muslim itu khususnya, tau mereka itu dosa tapi tetap mereka lakukan juga tanpa merasa malu ketika kelak berurusan dengan hukum.<sup>5</sup>*

Kemudian peneliti juga bertanya tentang perihal pembelajaran didalam kelas kepada kepala Madrasah. Ust, pengurus OSNH ini kan sudah belajar pelajaran-pelajaran agama yang dapat mendorong mereka untuk lebih semangat menatap masa depan yang lebih cerah, nah bagaimana sebenarnya pembelajaran didalam kelas ust?

*Ya.... belajar didalam layaknya sekolah-sekolah lain. guru masuk dan belajar, SOP nya yaa guru mengajar santri tidak hanya satu arah, tpi ditanya dan diajak diskusi juga. Apalagi kelas tingkat Aliyah. Tapi santri identik cenderung pasif ketika didalam kelas, bahkan yaa mengantuk saja bawaannya.*

Kemudian peneliti bertanya perihal pekerjaan rumah (PR) dari mata pelajaran yang diajarkan dikelas, bahwa itu sangat minim dan belum pernah perintah dari kami untuk menghubungkan pekerjaan rumah (PR) dengan tanggung jawab santri kelas 5 (XI) yang sedang menjadi pengurus OSNH. Artinya pihak sekolah perlu untuk memperhatikan hal tersebut untuk meningkatkan motivasi bekerja dari pengurus OSNH tersebut karena sudah diamanahkan mengemban tugas sebagai wadah pendidikan karakter berorganisasi.

## 2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi

Dalam penelitian ini menemukan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Nilai signifikansi yang diperoleh ( $0,000 < 0,05$ ) dengan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $9,671 > 2,201$ ), maka kesimpulannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kecerdasan emosional

---

<sup>5</sup> Wawancara dengan ust M. Dzaki Alfayyadh, S.Pd selaku Sekretaris Pengasuhan yang juga langsung menjadi penanggung jawab dan pembimbing daripada Pengurus OSNH periode 2020-2021. 10 April 2021 Pukul 14.00 WIB.

pengurus OSNH Pesantren Modern Nurul Hakim memberikan pengaruh dan mendorong mereka untuk termotivasi. Dengan pengetahuan yang belum cukup kuat, pengalaman yang mereka lihat dari generasi sebelum mereka dan keterampilan sosial yang baik membuat mereka termotivasi untuk dapat menjalankan roda kepengurusan OSNH sampai akhir walau belum sempurna. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farhan yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi belajar matematika siswa kelas IV sekolah dasar Islam Babussalam Kecamatan Durenan Kabupaten Trenggalek TA 2017/2018. Dalam penelitian ini Kecerdasan emosional seseorang akan mampu menumbuhkan motivasi seseorang dalam belajar.

Patton menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengenali emosi diri, mengelola emosi dan memotivasi diri sendiri. Semakin tinggi dan baik kecerdasan emosional seseorang akan semakin tinggi motivasinya untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kemudian penelitian Firdaos, Rijal pada tahun 2017 tentang *Emotional Intelligence, Religiosity and Social Attitude of Student* mengatakan bahwa kecerdasan emosional seseorang akan mendorong dan memotivasinya untuk bersikap yang lebih baik. Karena dia paham bahwa orang lain yang baik terhadap dirinya akan memberikan sikap positif dan kebahagiaan. Maka ketika menginginkan yang demikian terjadi kepada kita, tentu harus kita dorong dan memotivasi diri kita untuk baik pula ke orang lain agar mendapatkan kebaikan yang serupa.

### 3. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Nilai signifikansi diperoleh ( $0,061 > 0,05$ ) dan  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $1,927 < 2,201$ ). Kesimpulannya adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Temuan pada penelitian ini menemukan bahwa keberagaman pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH) tidak menjadikan mereka memiliki kinerja yang baik. Memahami hukum-hukum agama belum tentu mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Jika ditelaah mendalam secara agama, melihat realitas hidup manusia sekarang banyak dari instansi agama, mereka sangat paham hukum agama, tapi akhirnya mereka melanggar hukum tersebut tanpa merasa bersalah pada saat melakukannya.

Dalam penelitian ini pun demikianlah ilustrasinya bahwa mereka sebenarnya paham hukum agama, konsekuensi bekerja dengan baik akan mendapatkan pahala dan kebaikan dari Allah SWT, tapi tidak memberikan pengaruh meningkatkan kualitas kinerjanya.

Hasil penelitian di atas didukung oleh penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Nurdaya tahun 2018 mengatakan bahwa religiusitas tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Goro Assalam Hypermarket Surakarta sehingga religiusitas menjadi hal biasa bagi karyawannya. Kemudian penelitian Hidayah tahun 2016 mendapatkan hasil bahwa religiusitas tidak mempengaruhi kinerja guru di MAN kota Banjarmasin. Qurratul 'Ain tahun 2020 hasil penelitiannya bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Amanah NF.

Hasil penelitian di atas tidak sejalan dengan penelitian Alfisyah, karina dewi yang berjudul pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. Hasilnya bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontrol sosial merupakan salah satu fungsi keberagamaan atau suatu sistem yang memberikan norma atau aturan seseorang dalam bertindak. Aturan yang ada akan menjadikan seseorang bertindak tidak semena-mena karena terbatas dengan perintah atau larangan dalam nilai keberagamaan itu.

Kemudian jika dilihat dari jawaban responden terkait pernyataan-pernyataan dalam variabel religiusitas belumlah maksimal pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim melaksanakan kewajibannya terhadap Allah SWT dan hal sunnah. Perbuatan wajib misalnya sebanyak 6 responden yang setiap harinya meninggalkan 1 kali sholat wajib dan 1 responden meninggalkan 2 kali sholat wajib setiap harinya. Ada 7 responden yang meninggalkan sholat wajib setiap harinya atau 14,90 %. Kemudian sebanyak 17 responden atau 36,17 % tidak berpuasa Ramadhan sebanyak 1-7 hari.

Kemudian dari perbuatan sunnah yang notabene akan sangat membantu perbuatan wajib yang dilakukan. Sholat sunnah misalnya jika dikalkulasi maka kurang lebih 16 rakaat sholat sunnah rawatib setiap hari ditambah dhuha minimal 2 rakaat dan tahajjud minimal 2 rakaat sehingga totalnya sebanyak 20 rakaat. Dalam penelitian ini ada 4 responden atau 8,51 % yang masih meninggalkan beberapa sholat sunnah setiap hari dengan hanya mengerjakan 12-14 rakaat. Begitu pula

dengan puasa sunnah jika puasa senin dan kamis saja dikerjakan sudah berjumlah 8 hari sebulan. 36 responden atau 58,53 % yang berpuasa sunnah dibawah 8 kali perbulannya. Artinya pelaksanaan perbuatan sunnah belum maksimal dikerjakan. Maka peneliti menyimpulkan keterkaitan dengan tidak berpengaruhnya religiusitas terhadap kinerja pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim.

Dalam hal ini peneliti juga bertanya langsung kepada pihak pesantren, ust M. Dzaki Alfayyadh selaku sekretaris pengasuhan beliau mengatakan :

*Emang begitulah, tidak semua OSNH ini betul-betul ingin mengerjakan tugas dibagiannya masing-masing, kadang ada aja satu orang dari divisinya yang sudah kerja akhirnya dia malah santai saja dan tidak banyak kontribusi dalam divisinya. Ini juga disebabkan keterbatasan santri yang tidak banyak, akhirnya pengasuhan ketika memilih mereka untuk dibagian tertentu tidak banyak pilihan. Apa yang ada itulah dijadikan pengurus OSNH dan keistiqomahan pengasuhanlah dalam membimbing agar mereka tetap berjalan sesuai dengan harapan pengasuhan dan pesantren.*

#### 4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Nilai signifikansi yang diperoleh ( $0,018 < 0,05$ ) dengan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,473 > 2,201$ ), maka kesimpulannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kecerdasan emosional pengurus OSNH Pesantren Modern Nurul Hakim memberikan pengaruh dan mendorong mereka untuk memberikan kinerja yang baik. Dengan pengetahuan yang belum begitu banyak, pengalaman yang mereka lihat dari generasi sebelum mereka dan keterampilan sosial yang baik membuat mereka berusaha memberikan kinerja terbaiknya terhadap kepengurusan .

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sareena Umma dan Dhivya V pada tahun 2020 di Universitas Negeri di Provinsi Sri Langka Timur dengan judul *Impact of Emotional Intelligence on Job Performance of Academic Heads with Special Reference to State Universities in Eastern Province of Sri Lanka*. Ditemukan hasilnya bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja semua kepala akademik yang berjumlah 62 orang. Akan tetapi untuk kinerja yang lebih baik seharusnya menerapkan dan melatih para karyawan untuk memiliki kecerdasan emosional yang baik.

#### 5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Pada penelitian ini ditemukan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pengurus OSNH pesantren modern Nurul Hakim. Hal ini terlihat dari Nilai signifikansi diperoleh ( $0,249 > 0,05$ ) dan  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $1,168 < 2,201$ ). Kesimpulannya adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Wejangan, Nasihat dan dorongan lisan dari para Asatidzah pengasuhan tidak memberikan nilai tambah bagi pengurus OSNH untuk memiliki motivasi dengan harapan berdampak pada kinerja yang lebih maksimal. Bahkan yang seharusnya Pengasuhan tidak selalu terlibat di lapangan untuk hal-hal yang menjadi tupoksi kerja pengurus OSNH itu sendiri. Kemudian dilihat dari teori Mc Clelland bahwa seseorang memiliki motivasi manakala ruang untuk berprestasi difasilitasi, ruang untuk menjalin komunikasi dan relasi diberikan dan keputusan yang dibuat didukung oleh mereka yang menjadi pembimbing suatu organisasi. Teori di atas tidak sesuai dengan hal-hal yang terjadi di pesantren modern Nurul Hakim Tembung, informasi yang peneliti dapatkan bahwa ruang komunikasi antara pengurus dan pengasuh (sebagai pembimbing) OSNH tidak berjalan baik. Disebut demikian karena sangat jarang dilakukan rapat resmi untuk koordinasi dan evaluasi kerja pengurus OSNH. Hal ini diketahui catatan rapat dari pengurus sendiri dan juga pengasuh. Adapun komunikasi informal yang cenderung dilakukan setiap selesai sholat zuhur atau asar.

Kemudian hal lain yaitu keputusan yang sudah matang dipikirkan pengurus OSNH terkadang tidak diterima oleh pengasuhan tanpa memberikan solusi yang tepat dan diterima oleh pengurus OSNH. Mengakibatkan terdegradasinya semangat, motivasi dan keinginan untuk menjalankan sesuatu yang menjadi tupoksi pengurus karena dianggap pengasuhan cenderung mengekang ide-ide kegiatan yang ingin dilakukan. Padahal kegiatan itu bukan sesuatu yang melanggar syariat Islam dan merugikan pihak manapun. Misalnya mengadakan perlombaan seni dan olahraga untuk seluruh santri. Pengurus meminta biaya proposal dengan nilai yang sangat terjangkau dan fasilitas kegiatan yang menunjang, tapi cenderung banyak pertimbangan dan dana proposal cenderung dikurangi. Padahal keuangan untuk kegiatan santri sudah tertulis dalam uang tahunan santri yang dibayarkan sekali dalam setahun.

Penelitian di atas bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Lie, Tjong Fei dan Hotlan Siagian tahun 2018 meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner.

Bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Semakin besar dorongan untuk suatu tujuan yang ingin dicapai maka akan melakukan kerja dengan baik dan akan menghasilkan kinerja terbaik.

Dalam wawancara yang peneliti lakukan terhadap ust M. Dzaki Alfayyadh, S.Pd selaku sekretaris pengasuhan didapatkan informasi terkait pengaruh yang tidak signifikan dari motivasi pengurus OSNH terhadap Kinerja.

*Iya, karena nasehat sudah diberikan, motivasi secara lisan sudah diberikan. Harusnya sudah menjadikan mereka termotivasi untuk bekerja. Apalagi orang itu udah dewasa sudah berumur 17 tahun kok. Bisa berpikir dewasa dan mau diajak bekerjasama, apalagi kan ini untuk tarbiyah, pelatihan untuk mereka juga bagaimana berorganisasi dan mengurus orang lain, jadi tidak hanya dirinya aja. Atau karena manusia sekarang udah cenderung apa-apa yang dilakukan harus dapat to'am (makanan), duit. Yaaa kalau gitu pendidikannya bukan disinilah di perusahaan-perusahaanlah kalau udh kerja nanti. Ini masih tahap pendidikan dan tarbiyah kok. Kemudian ruang komunikasi formal untuk mengevaluasi kerja pengurus sangat sedikit bai kantar pengurus OSNH maupun kami selaku pengasuh yang menaungi pengurus OSNH.<sup>6</sup>*

#### 6. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja melalui Motivasi

Pada penelitian ini ditemukan bahwa Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja pengurus OSNH pesantren modern Nurul Hakim melalui Variabel Motivasi. Hal ini terlihat dari Nilai pengaruh langsung diperoleh 0,211 lebih besaar dari pengaruh tidak langsung yaitu 0,032. Hal ini berarti keberagamaan pengurus OSNH pesantren modern Nurul Hakim yang tidak sama karena kemampuan dalam belajar yang berbeda pula menjadikan tidak berpengaruhnya keberagamaan terhadap kinerja mereka di pesantren modern Nurul Hakim. Artinya penilaian kinerja pengurus OSNH pesantren modern Nurul Hakim tidak hanya melihat dari keberagamaan/ kereligiusannya.

Selain hal tersebut, dalam beberapa tulisan ilmiah disebutkan bahwa orang yang lebih religius mengaku lebih penyayang, jujur, beradab dan dermawan daripada yang kurang religius. Namun ketika melihat perilaku dan implementasinya tidak sesuai dengan teori yang sesungguhnya.<sup>7</sup> Hal yang dianggap bahwa santri itu adalah seorang yang religius, namun tidak berarti keberagamaan mereka pasti

---

<sup>6</sup>Wawancara dengan ust M. Dzaki Alfayyadh, S.Pd selaku Sekretaris Pengasuhan yang juga langsung menjadi penanggung jawab dan pembimbing daripada Pengurus OSNH periode 2020-2021. 10 April 2021 Pukul 14.00 WIB.

<sup>7</sup><https://www.google.com/amp/s/theconversation.com/amp/apakah-orang-yang-religius-lebih-bermoral-87034> diakses 10 April 2021 pukul 14.51 WIB

memberikan dorongan kepada yang positif saja atau mengerjakan tugas dan amanah yang diembannya sebagai pengurus OSNH pesantren modern Nurul Hakim.

Pengurus OSNH terdiri dari seluruh kelas 5 (XI) karena jumlah mereka yang terbatas. Setiap tahunnya kelas 5 berjumlah sekitar 40 an orang dimana putra sekitar 20 orang begitu juga dengan putrinya. Adapun proses pengkaderan tidak maksimal dilakukan di pesantren modern Nurul Hakim dan proses pemilihan pengurus OSNH tidak seketat sebagaimana pesantren lain yang memiliki santri lebih banyak. Terlebih seperti perusahaan besar dan bonafit. Seluruh santri kelas 5 dijadikan pengurus disebabkan kekurangan sumber daya insani untuk mengisi bagian-bagian yang sudah tertera yaitu ketua pengurus, sekretaris, bagian keamanan, bagian bahasa, bagian peribadatan, bagian pengajaran, bagian logistik, bagian sadar lingkungan, bagian olahraga dan bagian kesenian. Dari setiap bagian seharusnya memiliki 3 pengurus. Sehingga total sumber daya manusia yang dibutuhkan setiap kepengurusan adalah 26 santri. Kekurangan ini menjadi sulit untuk melantik sebagian yang dianggap kompeten dan patuh atas perintah pengasuhnya.

#### 7. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Motivasi

Pada penelitian ini ditemukan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja pengurus OSNH pesantren modern Nurul Hakim melalui Variabel Motivasi. Hal ini terlihat dari Nilai pengaruh langsung diperoleh 0,467 lebih besar dari pengaruh tidak langsung yaitu 0,182. Hal ini berarti Kecerdasan Emosional yang dimiliki pengurus OSNH pesantren modern Nurul Hakim yang tidak sama karena perbedaan karakteristik, latar belakang suku dan ekonomi kemudian tidak menumbuhkan motivasi mereka untuk lebih giat bekerja. Artinya penilaian kinerja pengurus OSNH pesantren modern Nurul Hakim tidak hanya melihat bagaimana kesadaran dan jiwa sosialnya dalam hal ini kecerdasan emosionalnya saja, tapi ketika di intervensi oleh variabel lain seperti memberikan motivasi yang sifatnya nasihat serta arahan atau bimbingan dapat memberikan hasil yang tidak diinginkan. Karena orang yang sudah dimotivasi dengan nasihat dan arahan serta bimbingan sekalipun belum tentu berkeinginan untuk melakukan sesuatu walaupun sangat baik untuk diri sendiri ketika dijalankan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan dapat diambil kesimpulan sesuai rumusan masalah sebagai berikut :

1. Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Motivasi pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH)
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH)
3. Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH)
4. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH)
5. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH)
6. Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH) melalui Motivasi
7. Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH) melalui Motivasi

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan tertulis diatas maka saran - saran peneliti sebagai berikut :

1. Diharapkan dengan penelitian ini menjadi informasi bagi pihak manajemen pesantren yang menaungi kepengurusan OSNH agar lebih mempersiapkan generasi pengurus yang kompeten dan mampu memberikan kontribusi bagi pesantren melalui Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH) dengan melihat kematangan dari keberagaman mereka. hal ini dengan serius mengajarkan mereka ajaran-ajaran agama Islam dan nilai yang terkandung di dalamnya kemudian dituntut untuk selalu mempraktikkan apa yang sudah dipelajari. Sholat wajib dan sunnah



merupakan bagian dari kehidupan di pesantren, maka sholat wajib dituntut untuk selalu berjamaah dan sholat sunnah jangan sampai ditinggal. Bagi dunia pesantren bahwa sholat sunnah (tahajjud, dhuha, rawatib) hukumnya wajib. Maka pesantren harus memperhatikan dengan baik pelaksanaannya. Kemudian kecerdasan emosional yaitu bagaimana menumbuhkan kesadaran diri sendiri agar dapat melakukan sesuatu tanpa harus menunggu perintah dan bagaimana jiwa sosial tumbuh baik di dalam diri santri sehingga melekat rasa simpati dan empati terhadap orang lain. dan bagaimana motivasi yang tepat diberikan kepada mereka. Yaitu memperhatikan dorongan apa yang tepat agar santri termotivasi dan terdorong untuk berbuat yang lebih di dalam kepengurusan organisasi santri.

2. Kepada pihak pengasuhan santri sebagai penentu kepengurusan, melantik dan memberikan sumpah jabatan untuk lebih memperhatikan daripada kebutuhan pengurus OSNH dan faktor-faktor apa yang sebenarnya agar dapat meningkatkan kinerjanya. Misalnya memberikan pemahaman dan pelatihan intensif menjelang mereka akan dilantik menjadi pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim Tembung. Selanjutnya merekrut pengurus hanya yang berkompeten dan sanggup untuk konsisten dalam menjalankan amanah yang diberikan pesantren dengan membuat peraturan tentang kriteria-kriteria serta syarat-syarat menjadi pengurus OSNH. Jumlah yang sedikit tapi mampu menjalankan tugas dengan baik akan lebih baik dibanding banyak tapi memanfaatkan jabatannya sebagai pengurus organisasi santri untuk memerintah dan melakukan tindakan yang tidak diinginkan sehingga menimbulkan masalah.
3. Bagi pengurus organisasi selanjutnya menjadikan suatu pembelajaran *soft skill* tentang bagaimana bekerjasama dan bagaimana memegang amanah. Bukan hanya ketika sedang menjabat sebagai pengurus organisasi di dalam pesantren, tapi akan dirasakan ketika sudah tidak menjadi santri lagi dalam kehidupan yang lebih luas dan kompleks.
4. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan memperbanyak variabel lain yang lebih tepat dan

kondisional dengan metode penelitian yang lebih kompleks tentang kinerja pengurus santri pada pondok-pondok pesantren yang lebih maju.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, Fauzan (2009). Pengaruh Religiusitas terhadap Prestasi Kerja Pegawai alumni dan bukan alumni pesantren (studi pada kantor Depag Kabupaten Bangkalan). *Jurnal Ekonomi Moderasi*, Vol. 5 No.2
- Qurratul 'Ain (2020), Pengaruh religiusitas dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Amanah NF. *Jurnal Iqtisaduna* Vol. 6 No.1 tahun 2020. DOI : 10.24252/iqtisaduna.v6i1.13793
- Akhtar, (2017), The Effect of Emotional Intelligence on Employee's Job Performance : The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *J Account Mark* 6: 243. doi: 10.4172/2168-9601.1000243
- Alfisyah, Karina Dewi (2018) Pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam Volume 1 Nomor 2*, Tahun 2018 Halaman 99-107
- Alsaba, Sunaryo dan Khairul (2019), Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pengurus PMII rayon Al-Farabi komisariat UNISMA, *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen (EJRM) Vol. 8 No. 13* Agustus 2019
- AAhad M, *et al*, (2012), Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee relation*. Vol. 35 No. 4. Department of Business Administration, Kulliyah of Economics and Management Sciences, International Islamic University Malaysia, Kuala Lumpur, Malaysia
- Ali, Muhammad dan Muhammad Asrori. (2006). *Psikologi Remaja: Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Amaliah, I., *et al*. "The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre". *Science Direct*. 2015
- Ancok, dan Suroso F. N. (2011) *.Psikologi Islam Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anugra, Novia dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi dan Hasil belajar Biologi siswa IPA MAN di kota Makassar. *Jurnal pendidikan dan pembelajaran* Vol. 19 (2).
- Anwar, Deky dkk (2019). Pengaruh religiusitas dan komunitas terhadap motivasi berwirausaha para pemuda. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol. 4 No. 2*, Juli-Desember 2019

- Arikunto, S (2016). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asep Hermawan dan Husna Leila Yusran. (2017), *Penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif*, (Depok : Kencana)
- Azizah Nur (2019), Efek kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan: Dimediasi stres kerja dan dimoderasi religiusitas. *Jurnal Riset Sains Manajemen*. Vol. 3 No. 1, 2019
- Azwar, Saifuddin. (2014). *Metode Penelitian*. Cetakan ke XV. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiharjo, M. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, Cet. 1 (Jakarta : Raih Asah Sukses, 2015)
- Brahmasari, I. A., dan Suprayetno, A. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. (Vol. 10 (2), 2008
- Duwi Priyatno, (2016), *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media)
- Erika (2018), The Influence of Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior towards Officer Performance with the Organization and Religiosity as a Moderating Variabel (Study on the Employees of the Education and Culture Department in Demak), *International journal of Islamic Business Ethics (IJIBE)* Vol. 3 No. 1 March 2018
- Fahrullah, A, “Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja, Serta Kesejahteraan Karyawan Rumah Sakit Islam”. *Disertasi*. Surabaya: Universitas Airlangga, 2016
- Fernando and Rohman (2011) *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu)*. Undergraduate thesis, Universitas Diponegoro.
- Firmansyah usman (2019), pengaruh kecerdasan emosi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening pada pegawai universitas trunajaya bontang, *Jurnal ekonomi manajemen dan akuntansi* vol.21 No. 2
- Garcia Zamor (2003), Workplace Spirituality and Organizational Performance, *Public Administration Review* May/June 2003, Vol. 63 No. 3, Florida International University.
- Ghozali, (2016), *Analisis Aplikasi Multivariete dengan program IBM SPSS 23*

(edisi 8). Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.

- Goleman, Daniel. (2005). *Emotional intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, Hani T. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, Muhammad Ikhsan, Rahmat Daim Harahap, Aqwa Naser Daulay dan Marliyah, Key Factors For The Successful Management of The Al Musabbihin Mosque. *Journal of Management and Business Innovations*, Volume :01, Number: 02, 2019
- Hariato, Syawal, Marliyah, Fuadi dan Haris Al Amin. Model Penyaluran Zakat Sebagai Instrumen Keuangan Sosial untuk mencapai *Maqashid Syariah* dengan menggunakan pendekatan *Analytic Network Process*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*. 5(1), 2021, 44-52
- Haryono, Siswoyo dan Febry Rosady (2017). Pengaruh kecerdasan emosi dan spiritual terhadap kinerja perawat temporer dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal JEB vol.1 No. 2 Desember 2017*
- Hanafi, Rustam (2010), Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Auditor's Performance, *JAAI Volume 14 No. 1, JUNI 2010*
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham (2014), Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Empiris di Dinas Kebersihan Kota Ternate), *Tesis*, Universitas Terbuka Jakarta
- Ismawanto, Totok (2018), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi Kesiswaan, *Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan Vol. 2 No. 1 ISSN 2580-5398*
- Jatmiko, Enggar, dkk (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 21 No. 1*
- Jonathan Sarwono, *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS* (Yogyakarta : Andi Ed. 1, 2007
- Kerlinger (2006) *Asas-asas penelitian Behaviour*. Edisi 3. Cetakan 7. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Lie, Tjiong Fie dan Hotlan siagian (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner). *Jurnal AGORA Vol.6 No.1*, (2018)
- Metin Guven 2013 yang berjudul “Relation of Motivation and Religiosity : an empirical research on the relation of academic motivation and intrinsic religious motivation. *EKEV AKADEMI DERGISI Yil: 17 Sayi: 55* (Bahar 2013)
- <https://www.semanticscholar.org/paper/RELATION-OF-MOTIVATION-AND-RELIGIOSITY%3A-AN-RESEARCH-G%3%BCven/d5bb059c72b7b425304e2502245d5aaf1440b294>
- Moenir (2010), *Manajemen Pelayanan umum di Indonesia*, Bumi aksara.
- Osro, Siti Aisah (2018). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten deli serdang. USU. *Tesis*
- Rahmasari (2012), Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan, *Majalah ilmiah Informatika Vol.3 No.1 Januari 2012*.
- Patiraj and Bhanu (2017), Impact of emotional intelligence on job performance and organizational commitment among bank managers, *International Journal of Interdisciplinary and Multidisciplinary Studies (IJIMS), Vol. 4, No. 3*
- Rijal, Firdaos (2017), Emotional Intelligence, Religiosity and Social Attitude of Students, *Jurnal Pendidikan 3 (1) June 2017 hal 45-56*
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo persada.
- Sareena Umma MAG dan Dhivya V (2020). Impact of Emotional Intelligence on Job Performance of Academic Heads with special Reference to State Universities in Eastern Province of Sri Lanka. *TEST Engineering & Management* article info Vol. 82 January - February 2020 ISSN: 0193 - 4120 Page No. 13173 – 13194
- Setyaningrum, rani dkk (2016). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja (studi kasus pada karyawan PT. Jasa raharja cabang jawa timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 36 No. 1 Juli 2016*
- Sofyan Siregar, (2014) *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Sugianto (2004) Pengaruh tingkat keberagamaan, pendapatan dan tanggungan keluarga terhadap perilaku konsumen kelas menengah muslim kota medan, (*Tesis 2004*) hal. 59

- Sulistyo, (2011). Peran nilai-nilai Religiusitas terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, Vol. 11 No. 3 Desember 2011, PP 252-270.
- Syahrum dan Salim (2012), *Metodologi penelitian kuantitatif*, Bandung: Citapustaka media.
- TFJ OOSTHUIZEN (2001), Motivation Influencing Worker Performance in a Technical divion of Telkom SA, *Acta commercii* Vol. 1 <https://core.ac.uk/download/pdf/194958449.pdf>
- Usmara. A, (2006). *Motivasi Kerja*, cetakan pertama, Yogyakarta : puri arsita anam.
- Wahyudi, Bambang (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita
- Widodo (2017). Pengaru budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, Vol. 13 No.2 E-ISSN: 2407-5310.
- Yusuf (2015), Pengaruh Religiusitas dan penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan perbankan syariah dikota Balikpapan, *Jurnal Pro Bank*, Vol.1 No.1 Maret 2015.
- Yuhjung Shin *et all*, (2019). A Motivational Perspective on Job Insecurity:Relationships Between Job Insecurity, Intrinsic Motivation, and Performance and Behavioral Outcomes, *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019,16, 1812; doi:10.3390/ijerph16101812

## Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian  
Pengurus Organisasi Santri Nurul Hakim (OSNH)

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Nama : Zulhazzi Siregar  
NIM : 3004183040  
Jurusan : Magister Ekonomi Syariah  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SU

Dalam rangka mencari data guna menyusun Tesis dengan judul “Pengaruh Religiusitas dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Santri dengan Motivasi sebagai variabel Intervening (Studi Kasus di Pesantren Modern Nurul Hakim Tembung)”, maka saya mohon bantuan serta kesediaan saudara Pengurus OSNH untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang saudara berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan saudara dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

*Wssalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Tembung, 17 Maret 2021  
Mahasiswa,

Zulhazzi Siregar



## **IDENTITAS RESPONDEN**

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Saudara mengisi data dibawah ini

1. Nama Responden : .....
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan
3. Masuk Pesantren sejak : a. MTs  
b. MA
4. Jabatan/ Divisi : a. Ketua, Sekretaris OSNH  
b. Keamanan  
c. Bahasa  
d. Ibadah dan Tahfiz  
e. Kebersihan  
f. Mudabbir/Asrama  
g. Lainnya (sebutkan).....
5. Konsulat : a. Medan  
b. Deli Serdang  
c. Labuhan Batu  
d. Tapanuli  
e. Luar Daerah
6. Pendapatan orangtua : a. Dibawah 2 juta / bulan  
b. 2,1 juta – 3 juta / bulan  
c. 3,1 juta – 4 juta / bulan  
d. Diatas 4 Juta / bulan

## Pentunjuk Pengisian

Berilah tanda Centang (√) pada jawaban yang sesuai dengan anda ! serius dalam mengisinya akan memberikan hasil penelitian yang lebih akurat dan membantu dalam kegiatan akademis berikutnya.

1. Seberapa pentingkah syahadat (menyaksikan/mengakui bahwa tiada Tuhan selain Allah dan Nabi Muhammad saw. adalah utusan Allah) dalam kehidupan sehari-hari?

Tidak penting	
Kurang penting	
Cukup penting	
Penting	
Sangat Penting	

2. Biasanya, berapa kali anda tertinggal sholat wajib (Fardu) sehari ?

5 Kali	
4 Kali	
3 Kali	
2 Kali	
1 Kali	
Tidak Pernah	

3. Biasanya, selama bulan Ramadhan berapa hari anda tertinggal puasa?

Selama sebulan	
20-26 hari	
13-19 hari	
8-12 hari	
1-7 hari	
Tidak pernah	

Nomor 4-14, seberapa pentingkah perbuatan-perbuatan ini menurut pendapat anda?

No	Pernyataan	Tidak penting	Kurang penting	Cukup penting	Penting	Sangat penting
4	Membayar Zakat (Zakat harta dan Fitrah)					
5	Menunaikan ibadah haji sekali seumur hidup					
6	Meyakini Rukun Iman (Iman kepada Allah, Malaikat, Kitab Suci, Rasul, Hari Kiamat, qodo dan qodar)					
7	Tidak meminum minuman keras					
8	Tidak makan daging Babi					
9	Tidak mencuri atau mengambil milik orang lain tanpa izin					
10	Tidak melakukan zina (seks bebas)					
11	Tidak durhaka kepada kedua orangtua					
12	Memberikan derma di jalan Allah (sedekah)					

13	Membelanjakan harta secara sederhana (tidak boros dan tidak kikir)					
14	Memelihara hubungan baik (Silaturahmi) dengan sesama teman, adek kelas dan para guru					

15. Berapa rakaat anda melakukan sholat sunnah sehari?

Tidak pernah	
2-4 Rakaat	
6-10 Rakaat	
12-14 Rakaat	
16-20 Rakaat	
Lebih dari 20 Rakaat	

16. Berapa hari anda melakukan puasa sunnah sebulan ?

Tidak pernah	
1-3 hari	
4-7 Hari	
8-12 hari	
13-16 hari	
Lebih dari 16 hari	

17. Dalam sehari, berapa jam anda meluangkan waktu untuk membaca Qur'an?

Tidak pernah	
Kurang dari 1 jam	
1-2 jam	
3-4 jam	
5-6 jam	
Lebih dari 6 jam	

18. Tanpa memperhatikan jawaban anda diatas, apakah menurut anda bahwa anda seorang yang religius (Sholeh) ?

Belum Religius sama sekali	
Kurang Religius	
Cukup Religius	
Religius	
Sangat Religius	

<b>B. KECERDASAN EMOSIONAL</b>						
Silang angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Berpengetahuan dan Berwawasan</b>						
19	saya menyadari bahwa mengatasi rasa malas dengan tetap bekerja yang baik	5	4	3	2	1
20	saya menyadari bahwa perasaan malu untuk bertanya dapat mengganggu dan perlambatan dalam berprestasi	5	4	3	2	1
<b>Pengalaman</b>						
21	saya tetap tenang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan meskipun yang diberikan itu sulit	5	4	3	2	1
22	saya memaklumi setiap perbedaan pendapat yang terjadi saat sedang bekerja	5	4	3	2	1
<b>Keterampilan sosial</b>						
23	saya memiliki kemampuan meredam egoisme pribadi saat tugas <i>teamwork</i>	5	4	3	2	1
24	saya mampu bersosialisasi baik dengan manajemen organisasi	5	4	3	2	1
25	saya selalu berusaha menyelesaikan masalah dengan <i>win-win solution</i>	5	4	3	2	1
<b>D. Motivasi</b>						
Silang angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kebutuhan berprestasi</b>						
26	Saya mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh serta selalu mengasah kemampuan <i>hard dan soft skill</i>	5	4	3	2	1
27	Saya memiliki banyak kegiatan produktif diluar jam tugas yang seharusnya	5	4	3	2	1
<b>Kebutuhan berafiliasi</b>						
28	Saya berusaha membangun jaringan dengan banyak teman dan kenalan yang dimiliki diluar organisasi	5	4	3	2	1
29	Saya berusaha membentuk lingkungan kerja yang nyaman dengan hubungan atasan dan bawahan yang baik	5	4	3	2	1
<b>Kebutuhan kekuasaan</b>						
30	Saya memiliki hasrat untuk menjadi pimpinan <i>teamwork</i> dibagian saya	5	4	3	2	1
31	Saya berusaha menjadi sosok berpengaruh dilingkungan organisasi	5	4	3	2	1
32	Saya mencoba mengasah kemampuan dalam mengkoordinir orang lain dengan baik	5	4	3	2	1
<b>C. Kinerja</b>						
Silang angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat pada alternatif jawaban berikut:						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Orientasi Ibadah (Hifzhuddin)</b>						
33	Saya menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja	5	4	3	2	1
34	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas					
35	Peraturan yang diberikan selalu dilaksanakan dengan baik					
36	Saya tidak pernah melawan perintah Ustad dan Ustadzah	5	4	3	2	1
<b>Orientasi Proses Internal (Hifzhunnafs)</b>						
37	Saya mendapatkan kebahagiaan karena dapat memberi manfaat kepada santri lain	5	4	3	2	1
38	Saya mencintai tugas saya dan selalu bersemangat mengerjakannya	5	4	3	2	1
<b>Orientasi Bakat (Hifzhunnasl)</b>						
39	Saya mengasah diri untuk menjadi pemimpin dengan menjalankan amanah organisasi	5	4	3	2	1
40	Saya mengerjakan apa yang saya perintahkan kepada anggota	5	4	3	2	1
<b>Orientasi Pembelajaran (Hifzhul 'aql)</b>						
41	Saya sadar bahwa amanah yang diberikan adalah suatu yang harus ditegakkan	5	4	3	2	1
42	Saya mengasah diri untuk dapat menjadi terampil dengan terus belajar	5	4	3	2	1
43	Saya pernah membaca buku terkait bagaimana menjadi pengurus organisasi yang baik dan banyak manfaat	5	4	3	2	1
<b>Orientasi Pelanggan/Sosial (Hablum-minannas)</b>						
44	Saya membangun komunikasi yang baik dengan anggota yang diurus	5	4	3	2	1
45	Saya membantu maksimal setiap masalah anggota yang diurus	5	4	3	2	1
46	Saya membuka diri disetiap laporan masalah dan menyelesaikannya	5	4	3	2	1

Indeks Keberagamaan (X1)

NO	Komponen Wajib							Jlh		AWI
	1	4	5	6	2	3				
1	2	2	1	2	5	-1	11	100	1100	
2	2	2	2	2	5	-1	12	100	1200	
3	2	2	-1	2	5	-1	9	100	900	
4	1	1	1	2	-1	-1	3	100	300	
5	2	1	1	2	5	-1	10	100	1000	
6	2	2	1	2	5	-1	11	100	1100	
7	2	2	1	2	-1	-1	5	100	500	
8	2	1	1	2	5	-1	10	100	1000	
9	2	2	1	2	5	-1	11	100	1100	
10	2	2	1	2	-2	-1	4	100	400	
11	2	2	1	2	5	5	17	100	1700	
12	2	2	0	2	5	5	16	100	1600	
13	2	2	-1	2	5	-1	9	100	900	
14	2	2	-1	2	5	-1	9	100	900	
15	2	2	-1	2	5	-1	9	100	900	
16	2	2	1	2	5	-1	11	100	1100	
17	2	1	1	2	5	-1	10	100	1000	
18	2	2	1	2	5	-1	11	100	1100	
19	2	2	-1	2	5	-1	9	100	900	
20	2	2	-1	2	5	5	15	100	1500	
21	2	2	2	2	5	5	18	100	1800	
22	2	2	1	2	5	5	17	100	1700	
23	2	2	1	2	5	5	17	100	1700	
24	2	2	1	2	5	5	17	100	1700	
25	2	2	1	2	5	5	17	100	1700	
26	1	2	2	2	-1	5	11	100	1100	
27	2	2	1	2	5	5	17	100	1700	
28	2	2	1	2	5	5	17	100	1700	
29	2	2	2	2	5	5	18	100	1800	
30	2	2	2	2	-1	5	12	100	1200	
31	2	2	2	2	5	5	18	100	1800	
32	2	2	1	2	5	5	17	100	1700	
33	2	2	2	2	5	5	18	100	1800	
34	2	2	1	2	5	5	17	100	1700	
35	2	2	2	2	-1	5	12	100	1200	
36	2	2	2	2	5	5	18	100	1800	
37	2	2	2	2	-1	5	12	100	1200	
38	2	2	2	2	5	5	18	100	1800	
39	2	2	1	2	5	5	17	100	1700	
40	2	2	1	2	5	5	17	100	1700	
41	2	2	2	2	5	5	18	100	1800	
42	2	2	2	2	5	5	18	100	1800	
43	2	2	1	2	5	5	17	100	1700	
44	2	2	2	2	5	5	18	100	1800	
45	2	2	2	2	5	5	18	100	1800	
46	2	2	2	2	5	5	18	100	1800	
47	2	2	1	2	5	5	17	100	1700	

NO	Komponen Haram						Jlh		Ahi
	7	8	9	10	11				
1	1	1	1	2	2	7	55	385	
2	2	2	2	2	2	10	55	550	
3	2	2	2	2	2	10	55	550	
4	2	2	1	2	2	9	55	495	
5	2	2	2	2	2	10	55	550	
6	2	2	2	2	2	10	55	550	
7	2	2	2	2	2	10	55	550	
8	2	2	2	2	2	10	55	550	
9	2	2	2	2	2	10	55	550	
10	2	2	1	2	2	9	55	495	
11	2	2	2	2	2	10	55	550	
12	2	2	2	2	2	10	55	550	
13	2	2	2	2	2	10	55	550	
14	2	2	2	2	2	10	55	550	
15	2	2	2	2	2	10	55	550	
16	2	2	2	2	2	10	55	550	
17	2	2	1	2	2	9	55	495	
18	2	2	2	2	2	10	55	550	
19	2	2	2	2	2	10	55	550	
20	2	2	2	2	2	10	55	550	
21	2	2	2	2	2	10	55	550	
22	2	2	2	2	2	10	55	550	
23	2	2	2	2	2	10	55	550	
24	2	1	2	2	2	9	55	495	
25	2	1	2	2	2	9	55	495	
26	2	2	2	2	2	10	55	550	
27	2	2	2	2	2	10	55	550	
28	2	2	2	2	2	10	55	550	
29	2	2	2	2	2	10	55	550	
30	2	2	2	2	2	10	55	550	
31	2	2	2	2	2	10	55	550	
32	2	2	2	2	2	10	55	550	
33	2	2	1	2	2	9	55	495	
34	2	2	2	2	2	10	55	550	
35	2	2	2	2	2	10	55	550	
36	2	2	2	2	2	10	55	550	
37	2	2	2	2	2	10	55	550	
38	2	2	2	2	2	10	55	550	
39	1	2	2	2	2	9	55	495	
40	2	2	2	2	2	10	55	550	
41	2	2	2	2	2	10	55	550	
42	2	2	2	2	2	10	55	550	
43	2	2	2	2	2	10	55	550	
44	2	2	2	2	2	10	55	550	
45	2	2	2	2	2	10	55	550	
46	2	2	2	2	2	10	55	550	
47	2	2	2	2	2	10	55	550	

NO	Komponen Sunnah							Jlh		Asi	Pengakuan Diri
	12	13	14	15	16	17	18				
1	3	3	3	1	2	2	14	2	28	3	
2	4	3	4	1	1	1	14	2	28	2	
3	4	4	4	2	1	1	16	2	32	2	
4	3	3	4	1	2	1	14	2	28	1	
5	4	3	4	1	2	1	15	2	30	1	
6	3	4	4	3	3	2	19	2	38	3	
7	4	4	4	1	3	1	17	2	34	2	
8	4	3	3	4	4	1	19	2	38	4	
9	4	4	4	5	3	1	21	2	42	4	
10	4	4	4	3	3	1	19	2	38	2	
11	4	4	4	3	2	1	18	2	36	2	
12	4	4	4	2	2	2	18	2	36	2	
13	4	4	4	1	2	1	16	2	32	3	
14	4	4	4	1	2	1	16	2	32	1	
15	4	4	4	1	2	1	16	2	32	3	
16	4	4	4	2	2	3	19	2	38	4	
17	3	3	3	4	4	1	18	2	36	4	
18	4	4	4	1	3	4	20	2	40	2	
19	3	3	4	3	1	3	17	2	34	3	
20	3	3	4	3	1	2	16	2	32	3	
21	4	4	4	2	2	1	17	2	34	3	
22	3	3	4	3	2	2	17	2	34	3	
23	4	4	4	3	2	1	18	2	36	3	
24	4	4	4	4	2	2	20	2	40	4	
25	4	4	4	4	2	2	20	2	40	2	
26	4	4	4	3	1	2	18	2	36	3	
27	3	3	4	4	3	2	19	2	38	2	
28	3	3	4	4	3	3	20	2	40	2	
29	4	4	4	4	2	5	23	2	46	4	
30	4	4	4	3	2	3	20	2	40	4	
31	4	4	4	4	1	1	18	2	36	2	
32	3	3	3	3	1	1	14	2	28	3	
33	4	4	4	1	1	1	15	2	30	1	
34	4	4	4	2	0	3	17	2	34	4	
35	4	4	4	3	1	1	17	2	34	2	
36	4	4	4	2	3	2	19	2	38	3	
37	4	4	4	3	4	3	22	2	44	1	
38	4	4	4	2	1	2	17	2	34	2	
39	3	3	4	3	1	1	15	2	30	3	
40	4	4	4	4	2	3	21	2	42	4	
41	4	4	4	3	1	3	19	2	38	4	
42	4	4	4	3	1	1	17	2	34	3	
43	4	4	4	3	1	1	17	2	34	2	
44	4	4	4	2	1	1	16	2	32	2	
45	4	4	4	3	2	1	18	2	36	3	
46	3	3	4	4	2	2	18	2	36	3	
47	3	4	4	3	2	2	18	2	36	3	

Skor Total Kuesioner Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

NO	B. Kecerdasan Emosional							Jumlah
	Berpengetahuan dan berwawasan		Pengalaman		Keterampilan Sosial			
1	4	4	3	4	4	4	4	27
2	5	5	4	4	4	4	4	30
3	5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	5	3	4	3	4	4	27
5	4	5	3	5	3	4	4	28
6	4	5	4	5	4	4	5	31
7	4	5	4	4	4	2	4	27
8	4	5	3	4	3	5	4	28
9	4	5	3	4	4	5	4	29
10	5	5	4	5	4	5	4	32
11	4	5	4	5	4	4	4	30
12	4	4	3	4	4	4	4	27
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	5	5	5	5	4	4	4	32
16	4	5	5	4	3	4	4	29
17	4	5	5	5	3	4	4	30
18	4	5	5	4	4	4	3	29
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	5	5	4	4	4	5	4	31
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	5	5	5	5	4	5	4	33
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	5	5	5	5	5	4	5	34
26	5	5	4	5	5	5	5	34
27	5	5	5	5	5	4	5	34
28	5	5	5	5	5	3	5	33
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	4	5	4	4	4	5	4	30
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	5	5	5	5	5	5	5	35
37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	5	5	5	5	5	5	5	35
39	5	5	5	5	4	5	4	33
40	5	5	5	5	4	5	5	34
41	5	5	5	5	5	5	4	34
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	5	5	5	5	4	5	4	33
45	5	5	5	5	5	5	4	34
46	5	5	5	5	5	5	5	35
47	5	5	5	5	4	5	4	33



Skor Total Kuesioner Variabel Motivasi (Z)

NO	C. Motivasi						Jumlah	
	Kebutuhan Berprestasi		Kebutuhan Berafiliasi		Kebutuhan Kekuasaan			
1	5	4	3	4	4	4	4	<b>28</b>
2	5	5	5	5	4	5	5	<b>34</b>
3	4	4	5	4	3	4	4	<b>28</b>
4	3	3	4	4	3	4	4	<b>25</b>
5	3	3	4	4	3	4	4	<b>25</b>
6	4	4	5	5	4	4	4	<b>30</b>
7	4	2	4	4	4	4	4	<b>26</b>
8	4	4	3	4	4	3	4	<b>26</b>
9	3	4	4	4	4	4	4	<b>27</b>
10	5	3	4	5	5	5	5	<b>32</b>
11	4	4	4	5	5	4	4	<b>30</b>
12	4	4	5	4	4	4	4	<b>29</b>
13	5	4	5	5	5	5	5	<b>34</b>
14	5	4	5	5	5	5	5	<b>34</b>
15	5	4	4	4	4	5	5	<b>31</b>
16	5	4	4	4	4	5	5	<b>31</b>
17	4	4	3	4	4	4	4	<b>27</b>
18	4	3	4	4	4	4	4	<b>27</b>
19	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
20	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
21	4	4	5	5	5	5	5	<b>33</b>
22	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>
23	4	4	5	5	5	5	5	<b>33</b>
24	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>
25	3	5	5	5	5	5	5	<b>33</b>
26	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>
27	5	4	5	5	5	5	4	<b>33</b>
28	4	4	5	5	4	4	4	<b>30</b>
29	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>
30	5	4	5	5	5	5	5	<b>34</b>
31	5	4	5	5	5	5	5	<b>34</b>
32	4	4	5	5	5	5	5	<b>33</b>
33	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>
34	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>
35	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>
36	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>
37	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>
38	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>
39	4	4	5	5	5	5	5	<b>33</b>
40	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>
41	5	4	4	5	5	5	5	<b>33</b>
42	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>
43	5	5	5	5	4	4	4	<b>32</b>
44	4	4	4	4	5	5	5	<b>31</b>
45	4	4	5	5	5	5	5	<b>33</b>
46	4	4	5	5	5	5	5	<b>33</b>
47	4	4	5	5	5	5	5	<b>33</b>

### Skor Total Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

NO	D. Kinerja (MaP)														Jumlah	
	Orientasi Ibadah (Hifzhuddin)				Orientasi Proses Internal (Hifzhunnafs)		Orientasi Bakat (Hifzhunnasl)		Orientasi Pembelajaran (Hifzhul 'aql)			Orientasi Pelanggan/Sosial (Hablum Minannas)				
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	57
2	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	63
3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	52
4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	5	62
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	58
7	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	65
8	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	60
9	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	59
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57
11	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	63
12	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
13	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	64
14	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	64
15	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	62
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
17	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
19	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
20	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
21	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	68
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
25	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	68
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
32	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	64
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
39	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	63
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
43	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	66
44	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	65
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	68
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
47	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	67

## Hasil Uji SPSS

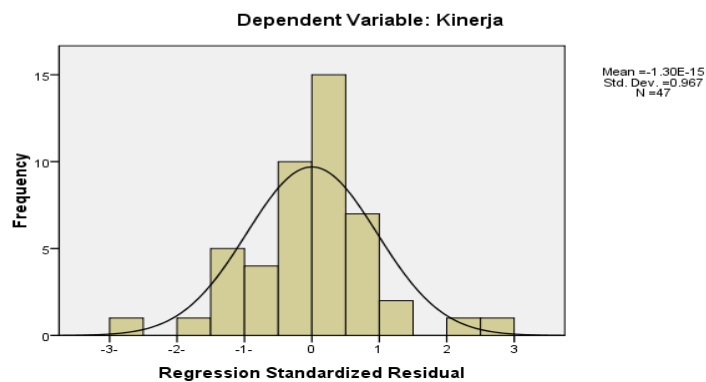
### A. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

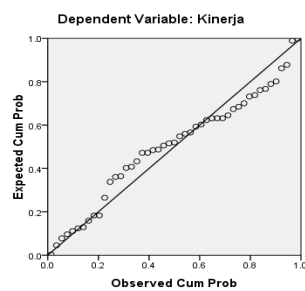
##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93467141
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.105
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.752
Asymp. Sig. (2-tailed)		.625
a. Test distribution is Normal.		

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



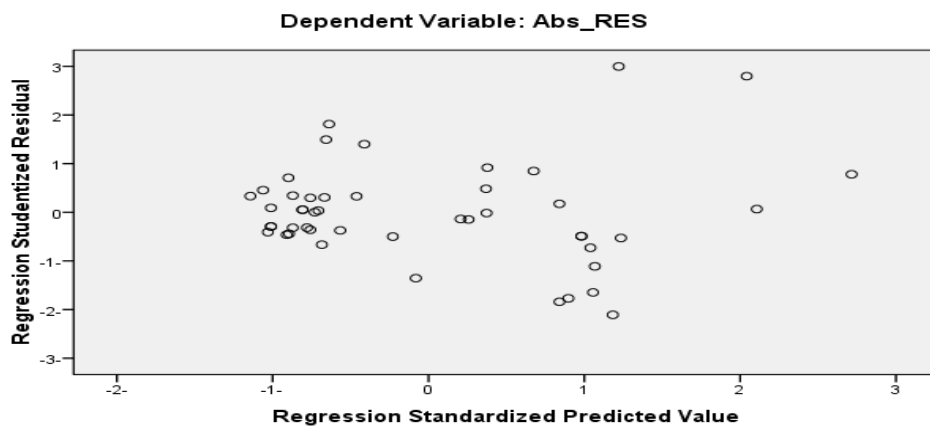
## 2. Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.855	5.364		4.074	.000		
	IndeksKeberagaman	.059	.030	.211	1.927	.061	.675	1.482
	KecerdasanEmosional	.840	.340	.467	2.473	.018	.227	4.410
	Motivasi	.363	.310	.227	1.168	.249	.214	4.675

a. Dependent Variable: Kinerja

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



## B. Uji Regresi Linear Berganda

### 1. Hasil Uji t persamaan I

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.796	2.632		.302	.764
	IndeksKeberagamaan	.025	.014	.141	1.697	.097
	KecerdasanEmosional	.905	.094	.804	9.671	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

### 2. Hasil Uji t persamaan II

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.855	5.364		4.074	.000
	IndeksKeberagamaan	.059	.030	.211	1.927	.061
	KecerdasanEmosional	.840	.340	.467	2.473	.018
	Motivasi	.363	.310	.227	1.168	.249

a. Dependent Variable: Kinerja

## C. Analisis Jalur

### 1. Analisis Jalur Persamaan I

#### Hasil Uji Determinan ( $R^2$ ) Persamaan I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 <sup>a</sup>	.786	.776	1.502

a. Predictors: (Constant), KecerdasanEmosional, IndeksKeberagamaan

## Hasil Uji F Persamaan I

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.293	2	178.146	79.016	.000 <sup>a</sup>
	Residual	96.946	43	2.255		
	Total	453.239	45			

a. Predictors: (Constant), KecerdasanEmosional, IndeksKeberagamaan

b. Dependent Variable: Motivasi

## 2. Analisis Jalur Persamaan II

### Hasil Uji Determinan ( $R^2$ ) Persamaan II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 <sup>a</sup>	.660	.636	3.057

a. Predictors: (Constant), Motivasi, IndeksKeberagamaan, KecerdasanEmosional

### Hasil Uji F Persamaan II

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	761.852	3	253.951	27.173	.000 <sup>a</sup>
	Residual	392.517	42	9.346		
	Total	1154.370	45			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, IndeksKeberagamaan, KecerdasanEmosional

b. Dependent Variable: Kinerja

### 3. Uji Kualitas Instrumen Penelitian

#### a. Uji Reliabilitas

##### 1. Religiusitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	7

##### 2. Kecerdasan Emosional

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	7

##### 3. Motivasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	15

##### 4. Kinerja (MaP)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	14

#### b. Uji Validitas

##### 1. Religiusitas





VAR 00009	Pearson Correlation	.469**	-.024-	-.024-	.362*	.239	.611*	.691*	.807*	1	.379*	.336*	.488*	.200	.145	.138	.506*
	Sig. (2-tailed)	.001	.880	.880	.012	.105	.000	.000	.000		.009	.021	.000	.178	.330	.355	.000
	N	47	43	43	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR 00010	Pearson Correlation	.157	-.079-	.166	.614*	.230	.239	.307*	.401*	.379*	1	.677*	.565*	.273	.204	.056	.545*
	Sig. (2-tailed)	.293	.613	.288	.000	.120	.106	.036	.005	.009		.000	.000	.063	.169	.710	.000
	N	47	43	43	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR 00011	Pearson Correlation	.435**	.439**	.170	.597*	.295*	.390*	.251	.349*	.336*	.677*	1	.708*	.285	.359*	-.071-	.742*
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.277	.000	.044	.007	.089	.016	.021	.000		.000	.052	.013	.635	.000
	N	47	43	43	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR 00012	Pearson Correlation	.435**	.280	.263	.347*	.340*	.461*	.407*	.520*	.488*	.565*	.708*	1	.196	.079	.311*	.722*
	Sig. (2-tailed)	.002	.069	.088	.017	.019	.001	.004	.000	.000	.000	.000		.186	.599	.033	.000
	N	47	43	43	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR 00013	Pearson Correlation	.350*	.216	.227	.299*	.394*	.406*	.347*	.281	.200	.273	.285	.196	1	.111	.089	.558*
	Sig. (2-tailed)	.016	.165	.143	.041	.006	.005	.017	.056	.178	.063	.052	.186		.457	.552	.000
	N	47	43	43	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR 00014	Pearson Correlation	.148	.109	.114	.254	.070	-.151-	-.219-	.180	.145	.204	.359*	.079	.111	1	.010	.301*
	Sig. (2-tailed)	.322	.488	.468	.085	.639	.312	.139	.227	.330	.169	.013	.599	.457		.948	.040
	N	47	43	43	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR 00015	Pearson Correlation	-.044-	-.071-	.115	.029	.108	.226	.290*	.171	.138	.056	-.071-	.311*	.089	.010	1	.340*
	Sig. (2-tailed)	.771	.651	.463	.846	.472	.127	.048	.251	.355	.710	.635	.033	.552	.948		.019
	N	47	43	43	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR 00016	Pearson Correlation	.610**	.617**	.601*	.522*	.436*	.536*	.415*	.620*	.506*	.545*	.742*	.722*	.558*	.301*	.340*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.040	.019	
	N	47	43	43	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

## 2. Kecerdasan Emosional

### Correlations

		VAR000 01	VAR000 02	VAR000 03	VAR000 04	VAR000 05	VAR000 06	VAR000 07	VAR000 08
VAR000 01	Pearson Correlation	1	.445**	.685**	.652**	.714**	.516**	.568**	.870**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR000 02	Pearson Correlation	.445**	1	.434**	.468**	.166	.261	.253	.498**
	Sig. (2-tailed)	.002		.002	.001	.266	.076	.086	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR000 03	Pearson Correlation	.685**	.434**	1	.664**	.599**	.312*	.460**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.033	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR000 04	Pearson Correlation	.652**	.468**	.664**	1	.563**	.414**	.627**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.004	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR000 05	Pearson Correlation	.714**	.166	.599**	.563**	1	.376**	.736**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.266	.000	.000		.009	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR000 06	Pearson Correlation	.516**	.261	.312*	.414**	.376**	1	.329*	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.076	.033	.004	.009		.024	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR000 07	Pearson Correlation	.568**	.253	.460**	.627**	.736**	.329*	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.086	.001	.000	.000	.024		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR000 08	Pearson Correlation	.870**	.498**	.805**	.819**	.827**	.628**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

### 3. Motivasi

#### Correlations

		VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8
VAR0000 1	Pearson Correlation	1	.499**	.277	.452**	.482**	.520**	.497**	.687**
	Sig. (2-tailed)		.000	.060	.001	.001	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR0000 2	Pearson Correlation	.499**	1	.502**	.534**	.466**	.439**	.477**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.002	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR0000 3	Pearson Correlation	.277	.502**	1	.747**	.487**	.612**	.520**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.060	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR0000 4	Pearson Correlation	.452**	.534**	.747**	1	.768**	.661**	.625**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR0000 5	Pearson Correlation	.482**	.466**	.487**	.768**	1	.758**	.753**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR0000 6	Pearson Correlation	.520**	.439**	.612**	.661**	.758**	1	.919**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR0000 7	Pearson Correlation	.497**	.477**	.520**	.625**	.753**	.919**	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR0000 8	Pearson Correlation	.687**	.727**	.742**	.852**	.840**	.868**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47

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



VAR00010	Pearson Correlation	.335 <sup>*</sup>	.335 <sup>*</sup>	.350 <sup>*</sup>	.306 <sup>*</sup>	.240	.252	.551 <sup>**</sup>	.621 <sup>**</sup>	.524 <sup>**</sup>	1	.486 <sup>**</sup>	.509 <sup>**</sup>	.649 <sup>**</sup>	.273	.648 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.022	.021	.016	.037	.104	.088	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.063	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR00011	Pearson Correlation	.280	.306 <sup>*</sup>	.444 <sup>**</sup>	.238	.220	.391 <sup>**</sup>	.405 <sup>**</sup>	.467 <sup>**</sup>	.339 <sup>*</sup>	.486 <sup>**</sup>	1	.328 <sup>*</sup>	.501 <sup>**</sup>	.298 <sup>*</sup>	.578 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.057	.037	.002	.107	.137	.007	.005	.001	.020	.001		.024	.000	.042	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR00012	Pearson Correlation	.813 <sup>**</sup>	.371 <sup>*</sup>	.380 <sup>**</sup>	.603 <sup>**</sup>	.466 <sup>**</sup>	.541 <sup>**</sup>	.839 <sup>**</sup>	.445 <sup>**</sup>	.741 <sup>**</sup>	.509 <sup>**</sup>	.328 <sup>*</sup>	1	.692 <sup>**</sup>	.536 <sup>**</sup>	.815 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.008	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.024		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR00013	Pearson Correlation	.564 <sup>**</sup>	.410 <sup>**</sup>	.372 <sup>**</sup>	.571 <sup>**</sup>	.410 <sup>**</sup>	.638 <sup>**</sup>	.766 <sup>**</sup>	.642 <sup>**</sup>	.589 <sup>**</sup>	.649 <sup>**</sup>	.501 <sup>**</sup>	.692 <sup>**</sup>	1	.702 <sup>**</sup>	.849 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.010	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR00014	Pearson Correlation	.513 <sup>**</sup>	.295 <sup>*</sup>	.283	.480 <sup>**</sup>	.412 <sup>**</sup>	.432 <sup>**</sup>	.656 <sup>**</sup>	.516 <sup>**</sup>	.511 <sup>**</sup>	.273	.298 <sup>*</sup>	.536 <sup>**</sup>	.702 <sup>**</sup>	1	.685 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.044	.054	.001	.004	.002	.000	.000	.000	.063	.042	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR00015	Pearson Correlation	.793 <sup>**</sup>	.642 <sup>**</sup>	.701 <sup>**</sup>	.666 <sup>**</sup>	.674 <sup>**</sup>	.709 <sup>**</sup>	.871 <sup>**</sup>	.692 <sup>**</sup>	.767 <sup>**</sup>	.648 <sup>**</sup>	.578 <sup>**</sup>	.815 <sup>**</sup>	.849 <sup>**</sup>	.685 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

#### 4. Kinerja (MaP)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,793	0,294	Valid
2	0,642	0,294	Valid
3	0,701	0,294	Valid
4	0,666	0,294	Valid
5	0,674	0,294	Valid
6	0,709	0,294	Valid
7	0,871	0,294	Valid
8	0,692	0,294	Valid
9	0,767	0,294	Valid
10	0,648	0,294	Valid
11	0,578	0,294	Valid
12	0,815	0,294	Valid
13	0,849	0,294	Valid
14	0,685	0,294	Valid

#### 5. Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model Analisis Jalur

No	Variabel	<i>Direct</i>	<i>Indirect</i>	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Religiusitas (IK)	0,211	0,032	0,243	<i>Direct Effect &gt; Indirect Effect</i>	Motivasi bukan merupakan variabel Intervening
2	Kecerdasan Emosional (KE)	0,467	0,182	0,649	<i>Direct Effect &gt; Indirect Effect</i>	Motivasi bukan merupakan variabel Intervening



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371**  
**Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683**

Nomor : B-4164/EB.I/KS.02/05/2021

04 Mei 2021

Lampiran : -

Hal : **Izin Riset**

**Yth. Bapak/Ibu Kepala Direktur Pesantren Modern Nurul Hakim**

*Assalamulaikum Wr. Wb.*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Magister Strata Dua (S2) bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam adalah menyusun Tesis, kami tugaskan mahasiswa:

**Nama** : **Zulhazzi Siregar**  
**NIM** : **3004183040**  
**Tempat/Tanggal Lahir** : **Ds. Hasahatan, 16 Juni 1992**  
**Program Studi** : **Ekonomi Syariah**  
**Semester** : **VI (Enam)**  
**Alamat** : **JL. M. YAKUB LUBIS NO 51**

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Jl. M. Yakub Lubis No. 51 Tembung, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Tesis yang berjudul:

***Pengaruh Religiusitas dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Santri dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Pesantren Modern Nurul Hakim Tembung)***

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 04 Mei 2021  
a.n. DEKAN  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kelembagaan



*Digitally Signed*

**Dr. Marliyah, M. Ag**  
NIP. 197601262003122003

**Tembusan:**

- Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan

*info : Silahkan scan QRCode diatas dan klik link yang muncul, untuk mengetahui keaslian surat*